

國立臺灣科技大學性別平等教育委員會設置辦法

93年12月31日本校第47次校務會議通過
94年6月3日本校第48次校務會議修正通過
97年5月30日本校第54次校務會議修正通過
98年6月5日本校第56次校務會議修正通過
99年12月10日本校第59次校務會議修正通過
101年12月14日本校第63次校務會議修正通過
103年06月13日本校第66次校務會議修正通過
106年12月08日本校第73次校務會議修正通過
110年12月10日本校第81次校務會議修正通過
112年06月09日本校第84次校務會議修正通過

第一條 國立臺灣科技大學（以下簡稱本校）為提昇教職員工生性別平權觀念，消除性別歧視，並建立性別平等之教育及工作環境，爰依據性別平等教育法第六條規定，設置「性別平等教育委員會」（以下簡稱本會）。

第二條 本會之任務如下：

- 一、 統整本校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。
- 二、 規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。
- 三、 研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。
- 四、 研擬性別平等教育實施與校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。
- 五、 調查及處理與性別平等教育法有關之事件。
- 六、 規劃及建立性別平等之安全校園空間。
- 七、 推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。
- 八、 其他關於學校或社區之性別平等教育事務。
- 九、 調查及處理性騷擾防治法或性別工作平等法之性騷擾申訴事件（下稱性騷擾事件）

第三條 本會設當然委員及選任委員，當然委員為校長、主任秘書、教務長、學生事務長、總務長、國際長、人事室主任，選任委員為具有性別平等意識之教師委員六人（各學院推選）、職員委員三人（含編制內公務人員、約用人員、技工友、教官、助教、稀少性科技人員及駐警，由全體職員互選產生之，其中編制內公務人員、約用人員代表各至少一人，人事室推選）、學生委員四人（學生組織推選）校長得視需要增聘性別平等教育相關領域專家學者一人。其中女性委員應佔本會委員總數二分之一以上，且男性委員不得少於委員總數之三分之一。委員任期一年，得連選連任。
前項推選委員，由推選單位提供應選名額一倍之備選名單，女性委員應佔二分之一以上，男性委員不得少於三分之一，由主任委員依性別比例規定進行遴選之。

第四條 本會設主任委員一人，由校長兼任；設執行秘書一人，由主任秘書兼任。下設教學研究組、推廣活動組與環境設備組。

第五條 行政配合措施：

- 一、推動本辦法所需經費，由本校相關預算下支應。
- 二、本會所需辦公室及諮商室，由秘書室視實際情形調配之。
- 三、秘書室指定行政人員一名，承辦本會之行政事務。
- 四、設置申訴專線和專用信箱。
- 五、相關單位依本會決議、建議或主動舉辦定期或不定期之宣導及教育活動，製發相關手冊與資料。
- 六、本會有關校園安全防護之建議，由校長交付相關單位執行或交付相關會議議決。

第六條 本會每學期應至少開會一次，如遇重大事件發生或經七人以上委員之提案，得召開臨時會議；由主任委員召集，並為會議主席；主任委員不能出席時，應指定委員一人代理之。

第七條 本會開會時，得邀請相關行政主管依性別平等教育法之規範，提出各法定事項之工作報告，並得邀請有關人士列席提供意見（報告或說明）。

第八條 參與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件或性騷擾事件之處理、調查及決議人員，有下列各款情形之一，應自行迴避或由本會命其迴避：

- 一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
- 二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
- 三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- 四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。
- 五、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件或性騷擾事件當事人之輔導人員，應迴避該事件之調查工作；參與前述事件之處理、調查及決議人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。

前項人員應迴避而不自行迴避，或就同一事件雖不具前項關係但因有其它具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向本會申請令其迴避。

被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。應否迴避，由本會決定之。

被申請迴避之人員在本會就該申請事件為准駁前，應停止處理、調查及決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

處理、調查及決議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本會命其迴避。

第九條 本會委員會議應有委員總額二分之一以上之出席，始得開會，應有出席委員過半數之同意始得決議；可否同數時，取決於主席。本會委員應親自出席會議。但處理教

職員工之性騷擾事件時，學生代表不參與，不參與之委員人數於該次會議不計入委員總額。

第十條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之收件單位為本校秘書室或學生事務處。
性騷擾事件之收件單位為本校秘書室。

第十一條 前條收件單位收件後，應即送本會，由主任委員於三日內請本會委員三人組成初審小組，確認是否有管轄權以及是否受理，並得提供事件之危機處理建議。
初審小組決議無管轄權或不受理時，應提報本會備查，本校應依相關法令移送有管轄權機關或通知當事人或主管機關。決議受理之事件，本會得組成調查小組進行調查；必要時，得請求警察機關、社政機關協助。
前項初審小組之成員，其中女性委員應佔組員總數二分之一以上，且男性委員不得少於組員總數之三分之一。

第十二條 本會或調查小組從事校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件或性騷擾事件之處理、調查及決議應遵守下列原則：

- 一、 當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。
- 二、 衡酌雙方當事人之權力差距，於行為人與被害人、檢舉人或受邀協助調查之人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- 三、 調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由行為人、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。
- 四、 處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件或性騷擾事件之所有人員，對於行為人、被害人、檢舉人或受邀協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。
- 五、 調查應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- 六、 調查應秉持客觀、公正、專業之精神，恪守本辦法第八條所規定之迴避原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- 七、 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- 八、 調查時得通知關係人到場說明，並得邀請相關之學者專家協助。
- 九、 過程中得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理諮商輔導、法律諮詢、課業協助、經濟協助及其他本會認為必要之保護措施或協助。但本會就該事件仍應依法為調查處理。惟校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，提供必要之協助。
- 十、 本校對於申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

第十三條 依前條第三、四款規定負有保密義務者，包括參與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件或性騷擾事件處理、調查及決議之所有人員。

依前項規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。主任委員應終止其參與，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第十四條 除本辦法之規定外，本會並依據下列規定處理、調查及決議校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件或性騷擾事件：

- 一、 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件適用國立臺灣科技大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治處理要點。
- 二、 性騷擾事件適用國立臺灣科技大學性別工作平等暨性騷擾防治辦法。

第十五條 本會委員為無給職。但對擔任調查小組之成員，應予公差登記，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。

為激勵本會委員與工作人員對於性別平等教育之奉獻，得推薦教師委員列入評鑑、升等及相關獎勵，職員工生委員與工作人員得擇優敘獎。

第十六條 本辦法經校務會議通過後實施，修正時亦同。