

國立中央大學校園性別事件防治要點

94年6月28日性別平等教育委員會議定
94年9月27日簽准先行實施，校務會議追認
94年11月15日校務會議通過
100年04月26日校務會議通過
101年11月20日校務會議通過
109年11月17日校務會議通過
113年11月12日校務會議通過

第一章 總則

第一條 國立中央大學(以下簡稱本校)為落實性別地位實質平等之教育理念，建立校園性別事件之預防措施與處理機制，本校係依性別平等教育法(以下簡稱性平法)及校園性別事件防治準則(以下簡稱防治準則)訂定本校校園性別事件防治要點(以下簡稱本要點)。

第二條 本要點所稱用詞定義如下：

- 一、性別平等教育：指以教育方式教導尊重多元性別差異，消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。
- 二、校園性別事件：指事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生，並有下列情形之一者：
 - (一)性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
 - (二)性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：
 1. 以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習或工作之機會或表現者。
 2. 以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。
 - (三)性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。
 - (四)校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。
- 三、性別認同：指個人對自我歸屬性別之認知及接受。

第三條 本要點處理之校園性別事件係指性別事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。事件之當事人非必為同一學校，

其一方為本校者即適用本要點處理之校園性別事件。

前項用詞定義如下：

- 一、教師：指專(兼)任教師、代理(課)教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員、實習場域之實習指導人員及其他執行教學或研究之人員。
- 二、職員、工友：指前述教師以外，固定、定期執行學校事務人員、運用於協助學校事務之志願服務人員、學生事務創新人員及其他經中央主管機關指定者。
- 三、學生：指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生及其他經中央主管機關指定者。

第四條 本校應積極推動校園性別事件防治教育，其措施為：

- 一、本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)為校園性別事件處理、調查之權責單位。
- 二、性平會應規劃，每年舉辦校園性別事件防治之教育宣導與相關之在職進修活動。
- 三、性平會委員及負責校園性別事件處置相關單位之人員，應積極參加校內外校園性別事件處置研習活動，參與者給予公差登記及經費補助。
- 四、利用多元管道，公告周知本要點所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。
- 五、鼓勵校園性別事件被害人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。

第五條 性平會應蒐集校園性別事件防治及救濟等資訊，並於處理事件時主動提供予相關人員，其資訊應包括下列事項：

- 一、校園性別事件之界定、類型及相關法規。
- 二、被害人之權益保障及學校可提供之必要協助。
- 三、申請調查、申復及救濟之機制。
- 四、相關之主管機關及權責單位。
- 五、提供資源協助之團體及網絡。
- 六、性平會認為必要之其他事項。

第二章校園安全規劃

第六條 本校為防治校園性別事件，應採取下列措施改善校園危險空間：

- 一、依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素等，定期檢討校園空間與設施之規劃與使用情形及檢視校園整體安全。

二、記錄校園內曾經發生校園性別事件之空間，並依實際需要繪製校園安全地圖。

三、定期舉行校園空間安全檢視說明會，邀集專業空間設計者、教職員工生及其他校園使用者參與。

四、前款檢視說明會，得採電子化會議方式召開，並應將檢視成果及相關紀錄公告周知。

五、檢視校園危險空間改善進度，應列為性平會每學期工作報告事項。

前項第一款檢討校園空間與設施之規劃，應考量教職員工生之身心功能或語言文化差異之特殊性，提供符合其需要之安全規劃及說明方式；其範圍，應包含校園內所設之宿舍、衛浴設備、校車等。

第三章 校內外教學與活動及人際互動注意事項

第七條 校長及教職員工生於進行校內外教學與活動、執行職務與人際互動時，應尊重多元性別差異、消除性別歧視。

第八條 學生於校外為實習生，實習期間遭受性騷擾時，依性別平等工作法第二條第五項規定辦理；事件之一方為實習場域之實習指導人員者，並適用本要點。

前項所稱實習場域之實習指導人員，指教導或提供學生專業知能、提供實務訓練及指導學生實務操作訓練之人員。

本校知悉實習生為性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人，而非屬性平法適用範圍者，得依性平法第二十五條第三項規定辦理。

本校知悉實習生為校園性別事件被害人，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第四章 校長及教職員工與性或性別有關專業倫理事項及主動迴避陳報事項

第九條 校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報性平會處理。

雙方無教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之權勢不對等關係時，於未構成校園性別事件前提下，得合意發展與性或性別有關的性行為或情感關係，不受性平法第3條第3款第4目後段規範。

第十條 校長或教職員工生應尊重他人與自己之性或身體自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

第五章校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法

第十一條 校園性別事件之被害人、其法定代理人或實際照顧者（以下簡稱申請人）、檢舉人，得以言詞、書面或電子郵件向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱事件管轄學校）申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

言詞、書面或電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項：

一、申請人或檢舉人姓名、身分證明文件字號、單位、職稱、住居所、聯絡電話及申請調查日期。

二、申請人申請調查者，應載明被害人之出生年、月、日。

三、申請人委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證明文件字號、住居所、聯絡電話。

四、申請調查或檢舉之事實內容。如有相關證據，亦應記載或附卷。

本校知悉疑似校園性別事件有下列情形，應由所設性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，經會議決議以檢舉案形式啟動調查程序，以釐清事實，採取必要之措施維護學生之權益與校園安全：

一、二人以上被害人。

二、二人以上行為人。

三、行為人為校長或教職員工。

四、涉及校園安全議題。

五、其他經性平會認有以檢舉案形式啟動調查之必要者。

行為人於兼任學校所為者，應向其兼任學校申請調查或檢舉。

本校無管轄權時，應將該案件於七日內移送其他有管轄權之學校，並通知當事人。

第十二條 本校校長、教師、職員、工友知悉本校發生疑似校園性別事件，依性平法第二十二條第一項規定，應立即以書面或其他通訊方式向本校性平會通報，非上班時間由本校校安中心值勤人員受理。性平會及校安中心接獲事件通報後應依相關法令規定向社政及教育主管機關通報。

為前項通報時，除有調查必要、基於公共安全之考量或法規另有特別規定者外，對於當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。

本校校長、教職員工偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯有終身或議

決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用之校園性侵害以外校園性別事件之證據，必要時應依相關法規予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；他人為學生，所犯校園性騷擾或性霸凌事件情節相當者，準用之。

前項校長、教職員工適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、停聘、免職、撤職、停職或退伍，依各該法律規定辦理；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。

第十三條 本校應建立校園性別事件之檔案資料。

行為人如為學生者，轉至其他學校就讀時，主管機關及原就讀之學校認為有追蹤輔導之必要者，應於知悉後一個月內，通報行為人次一就讀之學校。

行為人為學生以外者，轉至其他學校服務時，主管機關及原服務之學校應追蹤輔導，並應通報行為人次一服務之學校。

接獲前二項通報之學校，應對行為人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，不得公布行為人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

第一項檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀、運用與第二項及第三項之通報及其他相關事項，於依第二十一條第一項所定防治準則定之。

第十四條 本校校園性別事件收件單位為學生事務處(以下簡稱學務處)，收件單位收件後，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會處理。性平會得指定或輪派委員組成三人以上小組決定是否受理。

前項不予受理之情形如下：

- 一、非屬性平法所規定之事項者。
- 二、申請人或檢舉人未具真實姓名者。
- 三、同一事件已處理完畢者。

前項不受理之書面通知，應敘明理由。

學務處應指派專人接案、收件及處理相關行政事宜，學校相關單位並應配合協助。

第十五條 本校應於接獲申請調查或檢舉後二十日內，以書面通知申請人、被害人或檢舉人是否受理。不受理之書面通知應敘明理由，並告知申請人、被害人或檢舉人申復之期限及受理單位。

申請人、被害人或檢舉人於前項之期限內未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向學務處提出申復；其以言詞為之者，學務處應作成記錄，經向申請人、被害人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項不受理之申復以一次為限。

學務處接獲申復後，應將申請調查或檢舉案交性平會重新討論受理事宜，並於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，性平會應依法調查處理。

第十六條 經媒體報導之校園性別事件，應視同檢舉，學校或主管機關應主動將事件交由所設之性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，學校或主管機關仍應提供必要之輔導或協助。
本校處理霸凌事件，發現有疑似校園性別事件者，視同檢舉，依前項規定辦理。

第十七條 性平會得成立調查小組，處理校園性別事件。調查小組以三人或五人組成為原則，調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數二分之一，且其成員中具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數，於學校應占成員總數三分之一以上，事件當事人分屬不同學校時，應有被害人現所屬學校之代表。但被害人、其法定代理人或實際照顧者要求不得通知被害人現就讀學校，且經性別平等教育委員會認定無通知必要者，不在此限。

有下列情形之一者，不得擔任前項調查小組成員：

- 一、違反刑法妨害性自主罪章、妨害性隱私及不實性影像罪章，經緩起訴處分確定、緩刑確定、或有罪判決確定。
- 二、違反性別平等教育法、性別平等工作法、性騷擾防治法、跟蹤騷擾防制法、兒童及少年性剝削防制條例或其他性別平等相關法規，經依法調查或有關機關查證屬實。

事件當事人之輔導人員、性平會權責主管及承辦人員，應迴避該事件之調查工作；參與該事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。

第十八條 調查小組成員在調查期間，學校相關單位應給予公差（假）登記，經費補償及行政支持。

前項所提之經費補償可為加班費、交通費、出差費或專家學者之專案報酬等；行政支持為相關單位調查工作所及的行政配合、資料提供與支援工作。

第十九條 調查處理校園性別事件時，應依下列方式辦理：

- 一、性平會調查處理事件時，應秉持客觀、公正、專業原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應避免重複詢問。
- 二、行為人應親自出席接受調查；當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人或實際照顧者陪同。
- 三、當事人持有各級主管機關核發之身心障礙證明或有效特殊教育

學生鑑定證明者，調查小組成員應有具備特殊教專業者。

四、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者，應避免其對質。

五、依性平法第三十三條第五項規定以書面通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料時，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。

六、前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。

七、事件管轄學校或機關所屬人員不得以任何名義對案情進行瞭解或調查，且不得要求當事人提交自述或切結文件。

基於調查之必要，得於不違反保密義務之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。

申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，得經性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。主管機關認情節重大者，學校應繼續調查處理。

當事人申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗，應依行政程序法規定辦理。

當事人調查訪談過程紀錄，得以錄音輔助，必要時得以錄影輔助；訪談紀錄應向當事人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

第二十條 事件當事人、檢舉人及受邀協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，性平會除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

負有保密義務者，包括接案、調查或處理事件之所有人員。

依前項負保密義務者洩密時，應負刑法或其他相關法規處罰。

事件記載有當事人、檢舉人、受邀協助調查之人姓名之原始文書應予封存，除檢察官或法官於偵查、審判中依法調閱或其他法律別有規定者外，不得供他人閱覽、抄錄。

除原始文書外，調查事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、受邀協助調查之人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。

第二十一條 為保障校園性別事件當事人之受教權或工作權，受理申請調查或檢舉時得為下列處置，並報教育部備查：

一、彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。

二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會，並得依被

害人之申請或由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，中止當事人雙方執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之關係，或命行為人迴避。

三、避免報復情事。

四、預防、減低行為人再度加害之可能。

五、其他性平會認為必要之處置。

當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定處理。

前二項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。

本校應提供足夠措施保護行為人、申請人、檢舉人、受邀協助調查之人及調查相關人員，並表明嚴懲報復、恐嚇、誣告及其他不當行為。

第二十二條 學務處接案同時，應即告知申請流程、相關權益、各種救濟途徑、可運用之諮商資源及訴訟作為。但性平會就該事件仍應依本規定為調查處理。

本校應依當事人之身心狀況與意願，於必要時提供下列協助：

一、心理諮商與輔導轉介。

二、法律協助。

三、課業協助。

四、經濟協助。

五、社會福利資源轉介服務。

六、其他性平會認為必要之保護措施或協助。

當事人非事件管轄學校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供適當協助。

前二項協助得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，由學校支援經費支應。

第二十三條 性平會之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。

前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。

第二十四條 性平會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、被害人、檢舉人及行為人。

性平會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面送本校相關之主管單位。

受理之主管單位，應於接獲前項調查報告及處理建議後二個月內，

自行或移送相關權責機關依相關法律或法規議處。
受理議處之主管單位為前項議處前，得要求性平會之代表列席說明。

第二十五條 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，事件管轄學校或機關對於與校園性別事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。性平會召開會議審議調查報告認定校園性別事件屬實，依其事實認定提出改變行為人身份之處理建議時，應檢附經性平會審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳述意見。
前項行為人不於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見，除發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據情形外，不得重新調查。
本校決定議處之權責單位，於審議議處時，除發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據之情形外，不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。
前項審議議處依相關法規應給予行為人陳述答辯意見時，應檢附經性平會審議通過之調查報告。
第四項議處決定前，權責單位應通知被害人、其法定代理人或實際照顧者限期以書面或言詞提出陳述意見；其以言詞為之者，權責單位應作成紀錄，經向被害人、其法定代理人或實際照顧者朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章；未於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，決定議處之權責單位應審酌其書面陳述意見。

第二十六條 校園性別事件經性平會調查屬實後，接獲調查報告之主管單位應依性平法第二十六條第一項規定，對行為人予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。若其他單位依相關法律或法規有議處權限時，亦須將該事件送其他權責機關議處之。其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。
性平法第二十六條第二項對行為人所為處置，應採取必要之措施與督導，以確保行為人之配合遵守；處置之性質、執行方式、執行期間及不配合執行之法律效果，應載明於處理結果之書面通知中。
前項處置應由性平會討論決定下列事項之性質、執行單位或人員、執行方式、執行期間及費用之支應事宜：
一、行為人接受心理諮商與輔導。
二、行為人經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，向被

害人道歉。

三、八小時之性別平等教育相關課程。

四、其他符合教育目的之措施。

前項第四款之措施，必要時，得考量行為人為學生，融入學校之課程教學或宣導活動執行並記錄之。

依性平法第二十六條第二項第二款規定命行為人接受八小時之性別平等教育相關課程，應由學校所屬主管機關規劃。

第二十七條 本校將處理結果，以書面通知申請人、被害人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理單位。

前項處理結果，內容包括事實認定、處置措施及議處結果。

申請人、被害人或行為人對處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起三十日內，以書面具明理由提出申復；其以言詞為之者，受理單位應作成紀錄，經向申請人、被害人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

受理單位接獲申復後，依下列程序處理：

一、由本校學務處收件後，應即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。

二、前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員中，女性人數應占成員總數二分之一以上，具校園性別事件調查專業素養人員之專家學家人數於學校應占成員總數三分之一以上。

三、原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。

四、審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。

五、審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所指派性平會相關委員或調查小組成員列席說明。

六、申復有理由時，將申復決定通知相關權責單位，由其為決定。有性平法第三十七條第三項所定調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性平會重新調查。

七、前款申復決定送達申復人前，申復人得準用前項規定撤回申復。

性平法第三十七條第三項及本規定第二十四條第三項所定調查程序有重大瑕疵，指有下列情形之一者：

一、性平會或調查小組組織不適法。

二、未給予當事人任一方陳述意見之機會。

三、有應迴避而未迴避之情形。

四、有應調查之證據而未調查。

- 五、有證據取捨瑕疵而影響事實認定。
- 六、其他足以影響事實認定之重大瑕疵。

第二十八條 申請人、被害人或行為人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知之次日起三十日內，依下列規定提起救濟。但法律別有規定者，從其規定：

- 一、校長、教師：依教師法或相關法規之規定。
 - 二、依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。
 - 三、學生：向學生申訴評議委員會提起申訴。
 - 四、其他人員：依性別工作平等法之規定。
- 前項救濟，應俟申復決定作成後，始得提起。

第二十九條 本校應建立校園性別事件及行為人之檔案資料，應由文書組或性平會承辦人員保存二十五年；其以電子儲存媒體儲存者，必要時得採電子簽章或加密方式處理之。

依前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。

前項原始檔案內容包括下列資料：

- 一、事件發生之時間、樣態。
- 二、事件相關當事人（包括檢舉人、被害人、行為人）。
- 三、事件處理人員、流程及紀錄。
- 四、事件處理所製作之文書、訪談過程之錄音檔案、取得之證據及其他相關資料。
- 五、行為人之姓名、職稱或學籍資料等。
- 六、調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。

第二項報告檔案為經性平會議決通過之調查報告；其內容應包括下列事項：

- 一、申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。
- 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 三、被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。
- 四、相關物證之查驗。
- 五、事實認定及理由。
- 六、處理建議。

第一項建立之檔案資料銷毀方式，得準用機關檔案保存年限及銷毀辦法第十三條規定辦理。

第三十條 本校於取得性平法第二十九條第三項所定事件相關事證資訊，經通知當事人陳述意見後，應提交性平會查證審議。

- 第三十一條 本校知悉涉有校園性別事件之聘任或任用之教職員、公務人員或軍職人員提出退休（伍）或資遣申請時，應依下列規定辦理：
- 一、召開教師評審委員會、教練評審委員會、性平會、考績委員會、人事評審會或依法令組成之相關委員會，就其涉及校園性別事件之違失情節，詳慎審酌是否應依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議後，依其身分別適用之法令循程序報請主管機關核准或依校內程序辦理；或依公務員懲戒法規定，移送懲戒或送請監察院審查，及應否依相關法律核予停職或免職。
 - 二、經召開教師評審委員會、教練評審委員會、性平會、考績委員會、人事評審會或依法令組成之相關委員會審酌後，認為有須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依公務員懲戒法規定移送懲戒或送請監察院審查或依相關法律核予停職或免職而不受理其申請退休（伍）或資遣時，應書面通知當事人並敘明理由；如認無須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依公務員懲戒法規定移送懲戒或送請監察院審查或依相關法律核予停職或免職而仍受理其申請退休（伍）或資遣時，應於彙送退休（伍）或資遣案審（核）定權責機關（構）之函內，敘明理由並檢同相關審查資料。
 - 三、前二款所定程序，本校應自收受涉有校園性別事件之所屬教職員、公務人員或軍職人員退休（伍）或資遣案之日起二個月內處理終結；必要時，得延長一次，並於原處理期間屆滿前，將延長之事由通知申請人。

第三十二條 本校於校園性別事件調查處理完成，調查報告經性平會議決後，應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報所屬主管機關。申請人、被害人及行為人提出申復之事件，並應於申復審議完成後，將申復審議結果報所屬主管機關。學校所屬主管機關應依性平法第四條、第五條及第十一條規定，定期對學校進行督導考核；並將本規定第六條之校園安全規劃、校園危險空間改善情形，及學校防治與調查處理校園性別事件之成效列入定期考核事項。

第三十三條 性平會調查事件過程中，得視情況就相關事項、處理方式及原則予以說明，並得於事件處理完成後，經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，將事件之有無、樣態及處理方式予以公布。但不得揭露當事人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

第六章 罰則

- 第三十四條 性平會或調查小組進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。
行為人違反前項規定而無正當理由者，經性平會議決由本校報請教育部處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得連續處罰至其配合或提供相關資料為止。
- 第三十五條 本校校長、教師、職員或工友有下列情形之一者，主管機關將依法處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：
一、無正當理由，違反性平法第二十二條第一項，未於二十四小時內，向學校權責人員或學校主管機關通報。
二、違反性平法第二十二條第二項，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害、性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理事件之證據。
- 第三十六條 本校校長、教師、職員或工友違反性平法第二十二條第一項所定疑似校園性侵害事件之通報規定，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經本校或有關機關查證屬實者，應依法予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係。
學校或主管機關對違反前項規定之人員，應依法告發。

第七章 附則

- 第三十七條 對申請人、證人和其他該事件相關人士不得為報復行為。對申請人、證人和其他該事件相關人士之不利不當行為與措施，謂之報復行為。不利不當行為與措施，包含不公正績效考核、不公正學業或學術評價、不當課業指派、不公正推薦內容、公開或私底下之嘲笑、語言或書面威脅與賄賂、其它類似性質之干擾騷擾。報復行為查證屬實者，應加重行為人之處分，撤銷其不利不當行為與措施，並行有效措施恢復受害人之名譽與精神損失。
- 第三十八條 本防治規則若有未盡事宜，依相關規定辦理。
- 第三十九條 本規定經校務會議通過後實施，修正時亦同。