



南華大學
Nanhua University

2023-2024永續發展目標報告書

Report on Sustainable Development Goals for 2023-2024



生命教育
Life Education

環境永續
Sustainable Environment

智慧創新
Intellectual Innovation

三好校園
Three Acts of Goodness

2025年10月

Objective 5: Gender Equality

Abstract

Nanhua University is committed to achieve gender equality, empower women, eliminate all forms of discrimination, violence and harmful practices against women, and enable women to obtain reproductive health and rights.

Nanhua University has passed the “Regulations for the Establishment of Gender Equality Educational Committee” to guarantee and promote the substantive gender equality status on campus, eliminate gender discrimination, safeguard personal dignity, and cultivate gender-equal educational resources and environment. It is both stated in the “Regulations for the Establishment of Staff Evaluation Committee of Nanhua University” and “Regulations for the Establishment of Faculty Evaluation Committee of Nanhua University” that "members of either sex should account for at least 1/3 of the total number of members of the committee", so as to help female faculty and staff members have more opportunities to participate in university affairs and protect their rights and interests.

In the 2023–2024 academic year, Nanhua University achieved significant progress in advancing gender equality: (1) women accounted for 53.39% of first-year bachelor’s students; (2) first-generation female students made up 29.5% of the freshman cohort; (3) women represented 28.2% of senior academic staff; (4) women comprised 51.3% of all faculty and staff; and (5) two faculty or staff members applied for unpaid parental leave.

“Objective 5: Gender Equality” August 2022 to July 2023; the main achievements and data are shown below:

Index	Quantity	Remarks
Proportion of female first-year students pursuing a bachelor's degree (%)	55.28	There are 993 freshmen, 549 are female
Proportion of first-generation female college students (%)	29.5	There are 993 freshmen, 293 are female first-generation college students
Proportion of female faculty and staff in the entire university (%)	51.3	There are 345 faculty and staff, 177 are female
Proportion of female senior academic personnel (%)	28.2	There are 39 senior academic personnel, 11 are female

目標 5：性別平等(Gender Equality)

摘要

實現性別平等，並賦予婦女權力，消除對婦女一切形式的歧視、暴力和有害做法，並獲得生育健康及權利。

本校為維護及促進校園性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，設置「南華大學性別平等教育委員會設置辦法」。對於性別保障方案，審理攸關教師聘任、聘期、升等、解聘、停聘、不續聘、資遣原因之認定等重大權益的「南華大學教師評審委員會設置辦法」，及評議攸關職技員工之獎懲事項、考績、升等、升職、續任、免職及其它有關學校重大人事政策或本校同仁權益問題的「南華大學職工人事評議委員會設置辦法」，均在上述辦法訂定「任一性別之委員應佔委員總數三分之一以上」之規範。以幫助女性教職員工有更多參與校務、維護自身權益之機會。

2023-2024 學年在實現性別平等，主要績效有五：(1)開始攻讀學士學位的女性學生佔大一學生的 53.39%；(2)開始攻讀學士學位的第一代女性大學生佔大一學生的 29.5%；(3)女性高級學術人員比例為 28.2%；(4)女性教員職工占全校職工佔 51.3% (5)教職員工申請育嬰假留職停薪人數為 2 位。

「目標 5：性別平等」2023 年 8 月至 2024 年 7 月，主要的成果數據如下表。

指標	數量	備註
開始攻讀學士學位的女性學生佔大一學生的比例(%)	56.39	大一生 993 人，其中女性 560 人
開始攻讀學士學位的第一代女性大學生佔大一學生的比例(%)	29.5	大一生 993 人，其中女性 293 人
女性教員職工占全校職工的比例(%)	51.3	全校教職員工 345 人，女性 177 人
女性高級學術人員的比例(%)	28.2	高級學術人員 39 人，女性 11 人

目標 5：性別平等(Gender Equality)

目錄

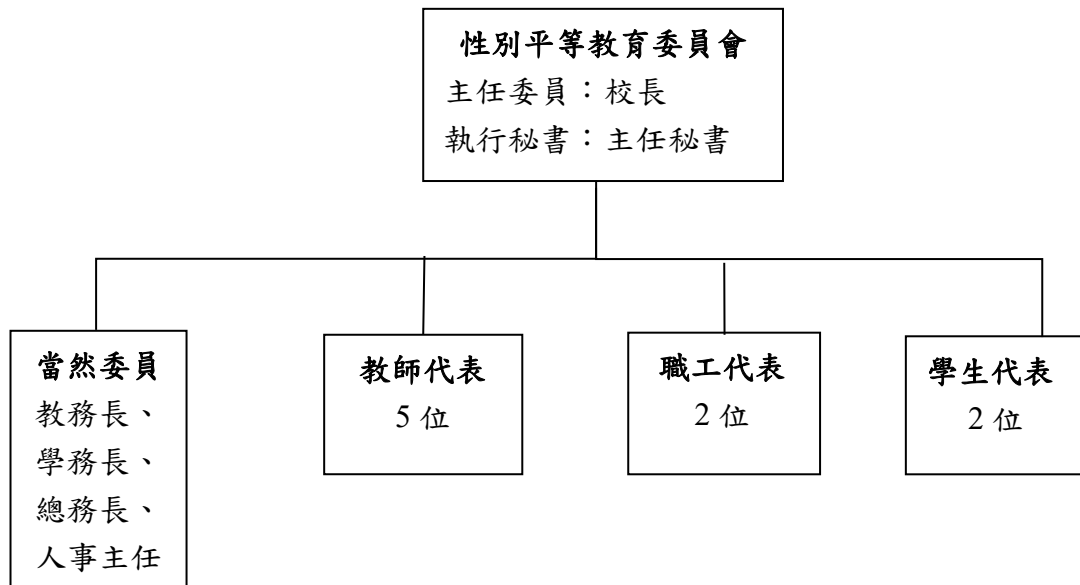
Abstract.....	i
摘要.....	ii
壹、性別平等機制	1
一、性別平等教育委員會設置辦法	1
二、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治要點	1
三、性騷擾與性別歧視防治及處理要點	2
四、幫助女性教職員工參與校務維護權益的辦法	3
貳、性別平等績效	4
附件 1	10
附件 2	12
附件 3	19
附件 4	23
附件 5	26

目標 5：性別平等

壹、性別平等機制

一、性別平等教育委員會設置辦法

本校為維護及促進校園性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，並依據教育部「性別平等教育法」設置「南華大學性別平等教育委員會設置辦法」（參照附件 1）。



「南華大學性別平等教育委員會設置辦法」中，第三條明訂委員會任務有八：(1)統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。(2)研擬性別平等教育實施與校園性侵害性騷擾或性霸凌之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。(3)研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。(4)規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。(5)調查及處理與性別平等教育法有關之案件。(6)規劃及建立性別平等之安全校園空間。(7)推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。(8)其他關於學校或社區之性別平等教育事務。

二、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治要點

為落實性別實質平等之教育理念，建立校園性侵害、性騷擾及性霸凌之預防措施與處理機制，特依據性別平等教育法（以下簡稱本法）第二十條暨校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（以下簡稱防治準則）第三十五條訂定本要點，訂定「南華大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治要點」（參照附件 2）。

「南華大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治要點」之第二點，指明：本要點所稱之性侵害，指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。本要點所稱之性騷擾，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，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，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。本要點所稱之性霸凌，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。

第三點，指明：本校為積極推動校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，並採取下列措施：(1)針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。(2)針對性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)及負責校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件處置相關單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。(3)鼓勵前款人員參加校內外校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。(4)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。(5)鼓勵校園性侵害、性騷擾及性霸凌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。(6)本校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。

第四點，敘明：本校為防治校園性侵害、性騷擾及性霸凌，應採取下列措施改善校園危險空間：(1)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。(2)記錄校園內曾經發生性侵害、性騷擾及性霸凌事件之空間，並依實際需要繪製校園危險地圖。前項第一款檢討校園空間與設施之規劃，考量學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，包括校園內所設之宿舍、衛浴設備、校車等。

三、性騷擾與性別歧視防治及處理要點

為提供所屬教職員工及受服務人員免於性騷擾及性別歧視之環境，預防性騷擾行為之發生並消除性別歧視，於知悉有性騷擾或性別歧視之情形時，採取適當之糾正、補救、申訴、懲處及其他處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項、第三十三條及性騷擾防治法第七條第二項規定，訂定本要點(參照附件 3)。

「南華大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治要點」之第二點，指明：本要點所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：(一)適用性別工作平等法：1.受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由

或影響其工作表現。2.雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。(二)適用性騷擾防治法：指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，具有下列情形之一者：1.以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。2.以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

第三點，指明：本要點所稱性別歧視，指當事人間有下列情形之一者：(一)雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。(二)雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施、教育、訓練或其他類似活動，因性別或性傾向而有差別待遇。(三)雇主對受僱者薪資之給付，因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，給付不同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。(四)雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，因性別或性傾向而有差別待遇。

第五點及第六點分別敘明：五、本校應每年定期舉辦或鼓勵所屬教職員工以公假參與性騷擾防治、消除性別歧視及促進性別平等相關教育訓練，加強教職員工性別平等觀念，尊重教職員工及受服務人員之性別特質及性傾向，建立安全友善之工作及服務環境，並利用有效管道公開揭示禁止性騷擾及性別歧視行為，以防治性騷擾或性別歧視情事發生。如有性騷擾、性別歧視或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。六、本校應設受理性騷擾及性別歧視申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等，並於本校網頁或適當場所公告之。

四、幫助女性教職員工參與校務維護權益的辦法

對於教職員性別平等方面，本校目前教職員性別之比例係男性高於女性，對於性別保障方案，審理攸關教師聘任、聘期、升等、解聘、停聘、不續聘、資遣原因之認定等重大權益的「南華大學教師評審委員會設置辦法」(參照附件3)，及評議攸關職技員工之獎懲事項、考績、升等、升職、續任、免職及其它有關學校重大人事政策或本校同仁權益問題的「南華大學職工人事評議委員會設置辦法」(參照附件4)，是以在該辦法中有「任一性別之委員應佔委員總數三分之一以上」之規範。以幫助女性教職員工有更多參與校務、維護自身權益之機會。

本校針對女性工作期間依據南華大學職技人員任用待遇服務規則、性別工作平等法第14、15條及勞動基準法第50條規定，可申請婚假(編制內14天，編制外8天)、產檢假(5天)、產假(40個工作天)、生理假(每月一天)，男性可申請陪產假(5天)。

貳、性別平等績效

依「性別平等教育法」與本校需求規劃本校年度計劃，各項活動落實執行。經由「性別平等教育」的實施，讓全校教職員工生均能具有性別意識，破除性別的歧視與迷思，讓全校教職員工生均能欣賞多元特質、接納差異，以建立性別平等之教育資源與環境。

本校員工包括專任教師、兼任教師及職員，專任教師進行教學、研究及服務任務，兼任教師為課程需要所聘請學有專精人士，職員為學校協助教師進行教學、研究及服務之任務所聘人士。所有課程均進行評鑑，專任教師及職員則需進行年度評鑑。110 學年度至 112 學年度師資人數如表 1-1

表 1-1 專任教師及性別統計表

學年度	教授			副教授			助理教授			講師			合計
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	
110	35	6	41	42	31	73	44	31	75	2	0	2	191
111	38	6	44	40	29	69	44	32	76	2	0	2	191
112	33	5	38	37	30	67	40	30	70	2	0	2	177

在專任教師學歷及性別分析上，112 學年度本校擁有博士學歷之專任教師有 157 人，佔全部之 88.7%，如表 1-2。

表 1-2 專任教師學歷及性別統計表

學年度	博士			碩士			學士			合計
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	
110	107	60	167	14	8	22	2	0	2	191
111	110	58	168	12	9	21	2	0	2	191
112	100	57	157	11	8	19	1	0	1	177

112 學年度本校兼任教師數為 254 人，其中教授 10 人、副教授 9 人、助理教授 79 人及講師 156 人，如表 1-3。

表 1-3 兼任教師及性別統計表

學年度	教授			副教授			助理教授			講師			合計
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	
110	9	2	11	8	2	10	49	29	78	86	79	165	264
111	7	1	8	6	1	7	44	28	72	80	78	158	245
112	10	0	10	7	2	9	47	32	79	80	76	156	254

就兼任教師學歷及性別分析上，112 學年度主要學歷為碩士以上達 240 人，在性別比例上，112 學年度兼任男女教師比為 1.25：1，如表 1-4。

表 1-4 兼任教師學歷及性別統計表

學年度	博士			碩士			學士			其他			合計
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	
110	42	23	65	100	84	184	9	5	14	1	0	1	264
111	32	21	53	95	82	177	9	5	14	1	0	1	245
112	41	23	64	94	82	176	8	5	13	1	0	1	254

本校職員 112 學年度專任職員人數為 166 人，其中博士學歷為 6 人、碩士學歷為 78 人、學士學歷為 65 人。在男女職員比為 1：2，如表 1-5。

表 1-5 專任職員學歷及性別人數統計表

學年度	博士		碩士		學士		其他		合計
	男	女	男	女	男	女	男	女	
110	5	2	26	43	17	57	9	11	170
111	5	2	25	45	17	57	9	11	171
112	4	2	28	50	14	51	9	8	166

本校 111 學年度為 531 位(占 53.21%)、112 學年度則是 466 位(占 53.14%)和 113 學年度則是 487 位(占 56.63%)，可知本校女性畢業率持續高於男性畢業率(如表 1-6)。

表 1-6 111-113 學年度學士學位畢業人數統計表

學年度	男生	女生	總數	女性比
111	467	531	998	53.21%
112	411	466	877	53.14%
113	373	487	860	56.63%

本校訂定「南華大學博士班、碩士班研究生學位考試辦法規定」，研究生每學期可提出口試申請，指導教授以本校專、兼任教師為原則指導研究生畢業論文。(1)111 學年度(111/9~112/7)畢業論文共 242 冊，女性指導教授為 50 名，佔比為 24%(如表 1-7)。

表 1-7 111 學年度畢業論文篇數，女性指導教授佔比

學院	女性指導教授	男性指導教授	各院人數(C)	女性指導教授佔比(%)
----	--------	--------	---------	-------------

	(A)	(B)		(A)/(C)*100%
人文學院	13	41	54	24%
社會科學院	9	24	33	27%
科技學院	6	32	38	16%
管理學院	16	76	92	17%
藝術與設計學院	6	19	25	24%
總計（人數）	50	192	242	21%

(2)112 學年度（112/9~113/7）畢業論文共 260 冊，女性指導教授為 58 名，佔比為 19% (如表 1-8)。

表 1-8 112 學年度畢業論文篇數，女性指導教授佔比

學院	女性 指導教授 (A)	男性 指導教授 (B)	各院人數 (C)	女性指導教授 佔比 (%) (A)/(C)*100%
人文學院	25	58	83	30%
社會科學院	6	21	27	22%
科技學院	12	44	56	21%
管理學院	10	109	119	8%
藝術與設計學院	5	12	17	29%
總計（人數）	58	244	302	19%

(3)113 學年度（113/9~114/7）畢業論文共 315 冊，女性指導教授為 75 名，佔比為 20% (如表 1-9)。

表 1-9 113 學年度畢業論文篇數，女性指導教授佔比

學院	女性 指導教授 (A)	男性 指導教授 (B)	各院人數 (C)	女性指導教授 佔比 (%) (A)/(C)*100%
人文學院	35	49	84	42%
社會科學院	8	22	30	27%
科技學院	14	93	107	13%
管理學院	13	123	136	10%
藝術與設計學院	5	13	18	28%
總計（人數）	75	300	375	20%

本校 112 學年度性別平等之相關活動安排如表 1-7，該學年度邀請心理師、社工師以及性平相關活動之倡議者等，與本校教職員生介紹、分析及分享性別平等之相關議題，使參與者可以更加瞭解對於性別之間應有的態度、知識與相關資

源的連結，詳細活動成果請參閱附件 6。

表 1-7 112 學年度性別平等之活動

日期	活動名稱	地點	活動講師	人數
112/09/27	「性與性別aka當我們遇到數位網路性暴力時該怎麼辦？」	S102	吳雅羚	30
112/10/19-112/12/14	「牽手作伙走 - 探索親密之旅的四部曲」	C222	學輔中心心理師	70
112/11/15	我在愛情裡漫遊	C320	唐佳琳心理師	32
112/11/29	「不該被『色限』的男女性別-認識性別多元化」	S102	鄭泓鎰心理師	28
112/10/17	性相關法律知能：性騷擾、性霸凌、性侵害的法律知能	H224	張惠鈞 家防官	22
112/12/07	性相關法律知能：性騷擾、性霸凌、性侵害的法律知能	H225	張惠鈞 家防官	40
113/04/02-113/05/14	「Relief/讓情緒自在」-情緒探索成長團體	C313	林涵雲心理師	45
113.04.24	天黑不閉眼—校園親密關係暴力面面觀	C320	黃子柔諮商心理師	27
113.04.27	「好好愛-親密關係經營」工作坊	C320	陳詩婷諮商心理師	26
113.05.08	電影賞析-從電影「MISS /我的選美夢」談跨性別的接納與肯定	C320	呂鳳鑾諮商心理師	33
113.06.12	「Me Too?」-數位親密關係暴力應知的事	C320	李柏融諮商心理師	29

為提升學生應對禮儀及自信心，培養學生榮譽感，以落實三好校園精神，促進校內外的交流與互動，推廣本校正面形象與知名度，本校自 104 年成立「南華大學親善大使團」，該團隊成員以女性為多數。每年規劃一系列的培訓課程，包含妝髮技巧、口語表達、國際禮儀、校園導覽等，從基本儀態、形象管理、正姿正儀、接待引導以及典禮服務等進行完整的培訓，以增進學生應對禮儀、提升溝通能力及應變能力，強化自信心。親善大使秉持自願性幫助他人之熱忱，協助校內各大活動貴賓接待、典禮儀式、頒獎典禮以及校園導覽等服務之外，亦受邀參與校外活動擔任禮賓大使。學生透過培訓與任務，除了培養合宜的舉止與態度及良好的表達溝通技巧，亦能發掘自我潛力，培養多元發展，並從服務中獲得自信，對於開拓人際關係及未來的職涯規劃皆有相當大的助益。

如列表 1-9，詳細活動成果請參閱附件 6。

表 1-9 112 學年度南華大學親善大使團服務活動場次

場次	日期	服務活動名稱
1	2023 年 7 月 19 日~23 日	三好南華盃高中社團棒球邀請賽
2	2023 年 8 月 31 日~9 月 1 日	南華大學共識營(司儀)
3	2023 年 10 月 17 日	藝文中心蔡篤劍、呂仁清書法展開幕儀式
4	2023 年 11 月 9 日	校務評鑑迎賓
5	2023 年 11 月 10 日	校務評鑑迎賓及校園導覽
6	2023 年 11 月 14 日	遠見廣告拍攝
7	2023 年 11 月 20 日	教育部生命教育特色學校暨微電影頒獎典禮
8	2023 年 11 月 24 日	全校運動會
9	2023 年 11 月 26 日	跟著生命去旅行-大林導覽
10	2023 年 11 月 30 日	藝文中心—葉培棟國畫與絹布油畫八十回顧特展
11	2023 年 12 月 9 日	成年禮
12	2023 年 12 月 11 日	佛陀與諸大弟子舍利文化藝術展
13	2023 年 12 月 18 日	人間佛教座談會校園導覽
14	2024 年 1 月 15 日	遠見雜誌拍攝本校宣傳文宣
15	2024 年 1 月 22 日	南華棒球隊獻獎
16	2024 年 1 月 30 日	教師生命教育禪修營校園導覽
17	2024 年 2 月 17 日	112 學年度第二學期南華招生共識營
18	2024 年 3 月 2 日	大學博覽會台北場
19	2024 年 3 月 3 日	大學博覽會高雄場
20	2024 年 3 月 4 日~3 月 5 日	2024 佛光山大學校長論壇
21	2024 年 3 月 7 日	協助發送校慶邀請函

場次	日期	服務活動名稱
22	2024 年 3 月 15 日	創校 28 週年校慶典禮-貴賓接待及典禮儀式
23	2024 年 3 月 23 日	百萬人興學大悲懺法會-校園導覽
24	2024 年 4 月 25 日	電子書共享簽約儀式暨緬懷星雲大師元宇宙藝想空間開幕式
25	2024 年 5 月 7 日	卸任、新任校長交接典禮
26	2024 年 5 月 16 日	2024 年校園徵才博覽會
27	2024 年 5 月 23 日	親善大使決選
28	2024 年 5 月 26 日	生死系-法鼓山任務
29	2024 年 6 月 1 日	112 學年度校級及院級畢業典禮
30	2024 年 6 月 7 日	成果展說明會
31	2024 年 6 月 12 日	親善大使成果展

附件 1

南華大學性別平等教育委員會設置辦法

93 年 11 月 24 日校務會議通過

95 年 9 月 27 日校務會議審議通過

97 年 12 月 31 日 97 學年度第 1 學期第 1 次校務會議審議通過

99 年 1 月 13 日 98 學年度第 1 學期第 1 次校務會議審議通過

100 年 6 月 21 日 99 學年度第 2 學期第 1 次校務會議審議通過

100 年 12 月 14 日 100 學年度第 1 學期第 1 次校務會議審議通過

106 年 12 月 13 日 106 學年度第 1 學期第 2 次校務會議審議通過

107 年 12 月 26 日 107 學年度第 1 學期第 1 次校務會議審議通過

第一條 本校為維護及促進校園性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，並依據教育部「性別平等教育法」設置「性別平等教育委員會」（以下稱本委員會）。

第二條 本委員會以校長為主任委員，主任秘書為執行秘書，教務長、學務長、總務長、人事主任為當然委員，教師代表由各學院推薦二名專任教師為候選人(其中至少一名為女性)後，經校長由候選人中遴聘五名教師代表；職工代表由職工推選二名(其中至少一名為女性)；學生代表依「南華大學學生代表參加校級會議實施要點」產生二名(其中至少一名為女性)共同組成之；並得視需要聘請性別平等教育相關領域之專家學者為委員。其中女性委員至少應佔委員總數二分之一，委員應具性別平等意識，任期一年，連選得連任。

第三條 本委員會任務如下：

- 1.統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。
- 2.研擬性別平等教育實施與校園性侵害性騷擾或性霸凌之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。
- 3.研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。
- 4.規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。
- 5.調查及處理與性別平等教育法有關之案件。
- 6.規劃及建立性別平等之安全校園空間。
- 7.推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。
- 8.其他關於學校或社區之性別平等教育事務。

第四條 本委員會依據性別平等教育法及教育部頒布之「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」另訂定「南華大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治要點」。

第五條 本委員會每學期開會一次；主任委員認為必要或經三分之一以上委員連署得召開臨時會。

第六條 本辦法經校務會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

附件 2

南華大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治要點

94 年 11 月 2 日 94 學年度第一學期第一次校務會議通過

100 年 6 月 21 日 99 學年度第 2 學期第 1 次校務會議通過

102 年 1 月 17 日 101 學年度第 1 學期第 1 次校務會議通過

109 年 5 月 25 日 108 學年度第 2 學期第 4 次行政會議通過

109 年 6 月 10 日 108 學年度第 2 學期第 2 次校務會議通過

一、南華大學（以下簡稱本校）為落實性別實質平等之教育理念，建立校園性侵害、性騷擾及性霸凌之預防措施與處理機制，特依據性別平等教育法（以下簡稱本法）第二十條暨校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（以下簡稱防治準則）第三十五條訂定本要點，訂定「南華大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治要點」（以下簡稱本要點）。

二、本要點所稱之性侵害，指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。

本要點所稱之性騷擾，指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

（一）以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。

（二）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。

本要點所稱之性霸凌，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。

三、本校為積極推動校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，並採取下列措施：

（一）針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。

（二）針對性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）及負責校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件處置相關單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。

（三）鼓勵前款人員參加校內外校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件處置研習活動，並予以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）鼓勵校園性侵害、性騷擾及性霸凌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。

（六）本校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。

四、本校為防治校園性侵害、性騷擾及性霸凌，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性侵害、性騷擾及性霸凌事件之空間，並依實際需要繪製校園危險地圖。

前項第一款檢討校園空間與設施之規劃，考量學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，包括校園內所設之宿舍、衛浴設備、校車等。

五、本校應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。

前項檢視說明會，本校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之。

本校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。

六、本校教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務及人際互動時，應尊重性別多元及個別差異。

七、本要點所稱校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件，係指性侵害、性騷擾及性霸凌事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生之情形。

本要點所稱教師，係指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、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及其他執行教學或研究之人員。

本要點所稱職員、工友，係指前款教師以外，固定、定期執行學校事務，或運用於協助學校事務之志願服務人員。

本要點所稱學生：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。

八、本校應蒐集校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治及救濟等資訊，以編製手冊或設置網站之方式公告周知，並於處理校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件時主動提供予相關人員。

前項資訊之內容應包括防治準則第三條第二項所列事項。

本校應視當事人之身心狀況，於必要時主動轉介至各相關機構，並應對於當事人提供校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治準則(下稱防治準則)第二十七條第一項所列協助，其所需費用，由本校性平會編列預算支應之。

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。

九、本校校長、教師、職員或工友知悉學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，依本法第二十一條第一項規定，應立即以書面或其他通訊方式向學生事務處生活輔導組(以下簡稱生輔組)通報，並由軍訓室或生輔組依相關法律規定向教育部或衛生福利部關懷 e 起來通報，至遲不得超過二十四小時。

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。

- 十、本校教師或職員於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。本校教師或職員發現其與學生間之關係有違反前項專業倫理之虞時，應主動迴避或陳報學校處理。

本校教師或職員如違反前二項規定者，本校應採取適當之處置。

- 十一、本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人）、檢舉人，得以書面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。但行為人為本校校長，應向教育部申請。

前項事件管轄學校，於行為人在兼任學校所為者，為該兼任學校。

本校相關人員應主動告知前項被害人，得依本法申請調查。

任何人知悉應由本校管轄之校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件時，得向本校檢舉。

本校接獲性侵害、性騷擾或性霸凌事件申請調查或檢舉時，收件單位為生輔組。

為便利校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之申請調查與檢舉，學生事務處應設置專門受理申請調查或檢舉案之信箱，並為適當之保密措施。

第一項之申請調查及第四項之檢舉，均得依法以言詞、書面或電子郵件為之。惟以言詞或電子郵件為之者，學生事務處應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面或言詞、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、服務或就學之單位及職稱、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。

- 十二、性平會處理校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件時，得成立調查小組調查之，其成員以三人或五人為原則。

性平會處理校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件時，必要時得置發言人，統一對外發言。

調查小組成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上；具性侵害、性騷擾及性霸凌事件調查專業素養之專家學者之人數比例，應占成員總數三分之一以上，必要時，部分小組成員得外聘。

前項所稱具性侵害、性騷擾及性霸凌事件調查專業素養之專家學者，應符合防治準則第二十二條規定之資格。

校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員、本校性平會會務權

責主管及承辦人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。

本校擔任調查小組之成員，應予公差（假）登記；其交通費或相關費用，由本校及派員參與調查之學校支應。

雙方當事人分屬不同學校時，調查小組成員應有被害人學校代表。

十三、學生事務處於收件後，應於三日內將該事件交由性平會處理。

學生事務處認為無事件管轄權時，應於七日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。

十四、本校應於接獲申請調查或檢舉後二十日內，以書面通知申請人或檢舉人是否受理。不受理之書面通知應依本法第二十九條第三項規定敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。

申請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，向本校提出申復；其以言詞為之者，本校應作成紀錄，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。

前項不受理之申復以一次為限。

本校接獲申復後，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。

十五、經媒體報導之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應視同檢舉，本校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，本校仍應提供必要之輔導或協助。

本校處理霸凌事件，發現有疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，視同檢舉，由學校防制霸凌因應小組移請性平會依前條規定辦理。

十六、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。

十七、本校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應依下列方式辦理：

(一)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陪同。

(二)被害人或其法定代理人要求不得通知現所屬學校時，得予尊重，且得不通知現就讀學校派員參與調查。

(三)當事人持有各級主管機關核發之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育專業者。

(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)就行為人、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。

- (六)依本法第三十條第四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。
- (七)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。
- (八)本校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。
- (九)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。
- (十)申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，本校得經性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。性平會認情節重大者，應命事件管轄學校繼續調查處理。

十八、依前條第五款規定負有保密義務者，為本校參與處理校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之所有人員。

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。

本校就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法律另有規定者，不在此限。

除原始文書外，調查處理校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、證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。

十九、為保障校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件當事人之受教權或工作權，受理申請調查或檢舉本校於必要時得為下列處置：

- (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。
 - (三)避免報復情事。
 - (四)減低行為人再度加害之可能。
 - (五)預防、其他性平會認為必要之處置。
- 前項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。

二十、本校對當事人提供下列適當協助：

- (一)心理諮商輔導。
- (二)法律諮詢管道。
- (三)課業協助。
- (四)經濟協助。
- (五)其他性平會認為必要之保護措施或協助。

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，本校編列預算支應之。

前二項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。

二十一、基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，本校對於與校園性侵害、性騷擾或性霸凌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性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實，依其事實認定對本校提出改變身分之處理建議者，由本校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，除有本法第三十二條第三項所定之情形外，不得重新調查。

本校決定議處之權責單位，於審議議處時，除有本法第三十二條第三項所定之情形外，不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。

二十二、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經本校所設性平會調查屬實後，本校應依本法第二十五條第一項規定，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。其他機關依相關法律或法規有議處權限者，本校應將該事件移送其他權責機關議處；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。

本法第二十五條第二項對行為人所為處置，應由該懲處之學校或主管機關命行為人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。

前項處置，由該懲處之本校性平會討論決定實施性別平等教育相關課程之性質、執行方式、執行期間及費用之支應事宜；該課程之性質、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。

依本法第二十五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。

二十三、本校將處理結果，以書面通知申請人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理之學校單位。

申請人或行為人對本校處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向本校學務處申復；其以言詞為之者，受理者應作成紀錄，經向申請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。

本校學務處接獲申復後，依下列程序處理：

(一)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，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園性侵害、性騷擾及性霸凌調查專業素養人員之專家學人數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，並得邀所設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，由其重為決定。
- (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。

二十四、本校依本法第二十七條第一項規定建立之檔案資料，應指定專責單位或人員保存二十五年；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、家庭背景等。
- (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。

二十五、本校於取得本法第二十七條之一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。

二十六、本校依本法第二十七條第二項及第三項規定為通報時，其通報內容應限於行為人經查證屬實之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時間、樣態、行為人姓名、職稱或學籍資料。

前項事件管轄學校或機關應視實際需要，將輔導、防治教育或相關處置措施及其他必要之資訊，提供予次一就讀或服務之學校。

本校就行為人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於第一項通報內容註記行為人之改過現況。

二十七、本要點未規範者，適用性平法及防治準則之相關規定。

二十八、本要點經行政會議及校務會議通過，並陳請校長核定後實施，修正時亦同。

附件 3

南華大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治要點

94 年 12 月 28 日本校 94 學年度第一學期第 4 次行政會議通過
99 年 8 月 3 日本校 99 學年度第 1 學期第 1 次行政會議修訂通過
102 年 1 月 17 日 101 學年度第 1 學期第 1 次校務會議修訂通過
103 年 10 月 22 日 103 學年度第 1 學期第 3 次行政會議修訂通過
103 年 12 月 10 日 103 學年度第 1 學期第 1 次校務會議修訂通過
112 年 5 月 15 日 111 學年度第 2 學期第 4 次行政會議修訂通過
112 年 6 月 21 日 111 學年度第 2 學期第 1 次校務會議修訂通過

一、南華大學（以下簡稱本校）為提供所屬教職員工及受服務人員免於性騷擾及性別歧視之環境，預防性騷擾行為之發生並消除性別歧視，於知悉有性騷擾或性別歧視之情形時，採取適當之糾正、補救、申訴、懲處及其他處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項、第三十三條及性騷擾防治法第七條第二項規定，訂定本要點。

二、本要點所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：

（一）適用性別工作平等法：

1. 受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
2. 雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

（二）適用性騷擾防治法：指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關

之行為，具有下列情形之一者：

1. 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
2. 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

三、本要點所稱性別歧視，指當事人間有下列情形之一者：

（一）雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

（二）雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施、教育、訓練或其他類似活動，因性別或性傾向而有差別待遇。

（三）雇主對受僱者薪資之給付，因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，給付不同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

（四）雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，因性別或性傾向而有差別待遇。

- 四、本校依性別工作平等法或性騷擾防治法規定辦理性騷擾與性別歧視之防治及處理，除其他法規另有規定者外，適用本要點。
- 五、本校應每年定期舉辦或鼓勵所屬教職員工以公假參與性騷擾防治、消除性別歧視及促進性別平等相關教育訓練，加強教職員工性別平等觀念，尊重教職員工及受服務人員之性別特質及性傾向，建立安全友善之工作及服務環境，並利用有效管道公開揭示禁止性騷擾及性別歧視行為，以防治性騷擾或性別歧視情事發生。如有性騷擾、性別歧視或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
- 六、本校應設受理性騷擾及性別歧視申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等，並於本校網頁或適當場所公告之。
- 七、本校於知悉有性騷擾或性別歧視之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：
- (一) 保護被害人之權益及隱私。
 - (二) 對所屬場域空間安全之維護或改善。
 - (三) 其他防治及改善措施。
- 八、本校為處理性騷擾防治法及性別工作平等法之性騷擾或性別歧視申訴案件，委由性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)負責調查與審議。但處理教職員工性騷擾申訴案時，該委員會學生代表不得參與。
性平會調查成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任之。
- 九、提起申訴之程序如下：
- 性騷擾或性別歧視事件被害人本人或其代理人得依性別工作平等法或性騷擾防治法第十三條第一項規定向人事室提起申訴，其中依性騷擾防治法第十三條第一項規定提起者，應於事件發生後一年內為之。
申訴得以言詞或書面提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應做成紀錄。
- 申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：
- (一) 申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
 - (二) 有法定或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。委任代理人應檢附委任書。
 - (三) 申訴之事實內容及相關證據。
 - (四) 年月日。
- 申訴書應由申訴人簽名或蓋章，言詞作成之紀錄應經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。
申訴書或言詞作成之紀錄不合上開規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達性平會後即予結案。
本校首長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。
- 十、性騷擾或性別歧視之申訴有下列情形之一者，應不予受理：
- (一) 申訴書或言詞作成之紀錄，未依前點第四項所定期限內補正。

(二) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人。

性平會不受理性騷擾、性別歧視申訴時，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面敘明理由通知當事人。

前項不受理之申訴屬依性騷擾防治法第十三條第一項規定提出者，其通知應載明再申訴之期間及機關，並副知機關所在地直轄市、縣（市）政府。

十一、人事室應於受理 3 日內將申訴案件移送性平會並以書面通知申訴人。除有不可抗力之因素，性平會應自接受移送申訴案件到達 7 日內開始調查，並於二個月內完成調查，必要時得延長一個月；如為不受理之決議，應於 20 日內為之且依要點十之規定辦理。

性平會之評議結果，應以書面通知申訴人及申訴人之相對人，其內容應包括評議結果之理由。申訴案件依性騷擾防治法第十三條第一項規定提出者，其書面通知內容應包括再申訴之期限及受理機關，並應通知機關所在地直轄市、縣（市）政府。

性騷擾行為經調查屬實，應依相關法規召開懲處會議，對申請之相對人為適當之懲戒或處理，教師移請教師評審委員會、職工移請職工人事評議委員會辦理懲處。如經證實有誣告之事實者，應將申請人為適當之懲戒或處理。

十二、涉及性別工作平等法及其相關法規之申訴案，申訴人及其相對人得檢具書面附具理由，依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第十一條規定，提出申覆，由性平會另行召開會議決議處理之。

十三、評議原則如下：

(一) 案件之調查及評議應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

(二) 調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。

(三) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(四) 性平會得決議或經專案小組之建議，邀請申訴人、申訴之相對人、關係人、學者專家或相關人員列席說明或協助；申訴人、申訴之相對人得申請於評議時到場說明。

(五) 性騷擾或性別歧視案件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

(六) 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，交由當事人閱覽或告以要旨。

(七) 處理性騷擾或性別歧視案件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(八) 於性騷擾或性別歧視案件申訴、調查、偵察或審理程序中，對申訴、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。

(九) 性騷擾或性別歧視案件調查過程中，得視申訴人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

(十) 必要時得要求性騷擾或性別歧視案件申訴之相對人接受心理諮商及輔導。

- (十一) 對心智喪失、精神耗弱、生理受傷、酒精、藥物作用影響或喪失意識者實施性騷擾，加害人不得以其無拒絕為由，規避性騷擾責任。
- (十二) 處理涉及性騷擾防治法第二十五條之案件，應告知被害人得向司法機關提出告訴或向警察機關報案之權利，並給予必要之協助。
- (十三) 處理性騷擾案件時，知有廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體違反性騷擾防治法第十二條規定，報導或記載被害人姓名或其他足資識別被害人身分之資訊者，得通知各該目的事業主管機關，依同法第二十四條規定處理。

十四、性騷擾或性別歧視案件申訴之調查評議人員在調查評議過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

- (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案件之當事人。
- (二) 本人或其配偶、前配偶，就該案件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。
- (三) 現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。
- (四) 於該案件，曾為證人、鑑定人。

性騷擾或性別歧視案件申訴之調查評議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一) 有前項各款情形而不自行迴避。
- (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向性平會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查評議人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查評議人員在性平會就該申請案件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查評議人員有第一項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性平會命其迴避。

十五、處理性騷擾或性別歧視申訴案件之所有人員，除有調查必要或基於公共安全考量外，應對調查內容負保密責任；違反者，召集人得終止其參與，並得視情節依刑法及其他相關法規處罰。

十六、有下列情形之一者，性平會得決議暫緩調查及評議：

- (一) 申訴人提出請求。
- (二) 性騷擾或性別歧視案件已進入司法程序，或已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議。

其他有暫緩調查及評議之必要。

十七、本校應採取事後之追蹤、考核及監督，確保所作裁決確實有效執行，避免相同案件或有報復情事之發生。

十八、本校非加害人所屬單位而接獲性騷擾之申訴時，性平會應依性騷擾防治法第十三條規定，採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送其所在地直轄市、縣（市）政府。

十九、本要點經校務會議通過，報請校長核定後實施，修正時亦同。

附件 4

南華大學教師評審委員會設置辦法

教育部民國 85 年 11 月 14 日核備

民國 87 年 1 月 20 日本校 86 學年度第 1 學期第 1 次校務會議追認
民國 88 年 1 月 19 日本校 87 學年度第 1 學期第 3 次校務會議修正通過
教育部民國 88 年 6 月 14 日台（89）審字第 88067238 號函同意備查
民國 88 年 9 月 22 日本校 88 學年度第 1 學期第 1 次校務會議修正通過
民國 89 年 4 月 19 日 88 學年度第 2 學期第 1 次校務會議修正通過
教育部民國 89 年 5 月 19 日台（89）審字第 89058888 號函核定
民國 94 年 6 月 1 日本校 93 學年度第 2 學期第 1 次校務會議修正通過
教育部民國 94 年 6 月 27 日台學審字第 0940082515 號函核定
民國 94 年 8 月 4 日本校 94 學年度第 1 學期第 1 次校級教師評審委員會修正通過
民國 94 年 11 月 2 日本校 94 學年度第 1 學期第 1 次校務會議修正通過
教育部民國 94 年 11 月 17 日教育部台學審字第 0940158698 號函核定
民國 95 年 5 月 17 日本校 94 學年度第 2 學期第 2 次校務會議修正通過
民國 99 年 1 月 13 日本校 98 學年度第 1 學期第 1 次校務會議修正通過
民國 99 年 6 月 9 日本校 98 學年度第 2 學期第 1 次校務會議修正通過
民國 101 年 4 月 25 日本校 100 學年度第 2 學期第 1 次校務會議修正通過
民國 102 年 1 月 17 日本校 101 學年度第 1 學期第 1 次校務會議修正通過
民國 102 年 6 月 5 日本校 101 學年度第 2 學期第 1 次校務會議修正通過
民國 104 年 6 月 3 日本校 103 學年度第 2 學期第 1 次校務會議修訂通過
民國 104 年 12 月 2 日本校 104 學年度第 1 學期第 1 次校務會議修訂通過

- 第一條 南華大學（以下簡稱本大學）依照大學法第二十條及本校組織規程第十七條之規定，設置校級教師評審委員會（以下簡稱校級教評會）。
- 第二條 校級教評會之職掌為教師（含專業技術人員及研究人員）之聘任（含新聘、續聘）、聘期、升等、解聘、停聘、不續聘、資遣原因之認定、改聘、合聘、延長服務、擴大延攬海外學人、科技部客座、加薪級、兼任教師申請教師資格審查及其他依法令應由本會審（評）議之事項。
- 第三條 校級教評會由下列人員組成，均由校長聘請兼任之：
- 一、當然委員：副校長、教務長、各學院院長及通識教育中心主任。
 - 二、選任委員：由各學院推選專任助理教授職級以上一人擔任之，各學院專任教師人數每超過二十五人時，得再增加一人；惟推選委員每系（所）以一人為限。
- 具教授或副教授職級之委員不得少於總人數的三分之二，任一性別之委員應佔委員總數三分之一以上。
- 第四條 校級教評會選任委員任期一年，連選得連任之，連任以一次為限。
- 第五條 教評會委員不得無故不出席，如經教評會認定其無故不出席達二次以上者，解除其職務。

- 第六條 校級教評會由校長指定副校長一人擔任召集人，開會時為主席。
- 第七條 校級教評會置執行秘書，由人事主任兼任之。
- 第八條 本校教師評審委員會採三級三審制。除校級教師評審委員會外，各學院、各學系（所、中心）應分別設院級教師評審委員會與系（所、中心）教師評審委員會，其設置辦法由各學院、各學系（所、中心）自行訂定，院級教師評審委員會設置辦法經校級教師評審委員會審議通過後，並報請校長核定後實施；系（所、中心）教師評審委員會設置辦法經院級教師評審委員會審議通過後送校級教師評審委員會備查，並報請校長核定後實施。
- 第九條 本校各系所中心教師評審委員會應依本校〈教師聘任及升等審查辦法〉進行初審，再送院級教師評審委員會複審，並陳校級教師評審委員會最後審核。
- 新聘教師若具傑出學術聲望或特殊成就有助校務發展之教師延聘，得由校長逕交付校級教評會審議通過後聘任之。
- 第十條 校級教評會會議每學期至少開會一次，必要時得召開臨時會議，須有委員二分之一以上出席，並經出席委員三分之二以上同意方得決議。但審議解聘、停聘、不續聘等重要事項，應有委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上同意方得決議。
- 第十一條 校級教評會開會時，得視需要邀請相關人員列席報告或說明。校級教評會委員於審查有關委員本人、配偶及三等親內親屬之事項時應迴避之，且不計入應出席委員人數。未自行迴避者，主席得經二分之一以上出席委員決議請該委員迴避。
- 第十二條 有關教師解聘、停聘及不續聘案如事證明確，而院級教師評審委員會所作決議與法令規定明顯不合或顯有不當時，校級教師評審委員會得逕依規定審議變更之。
- 第十三條 教師涉有教師法第十四條第一項第八款或第九款情形者，本校應於知悉之日起一個月內逕由校級教師評審委員會審議通過予以停聘，並靜候調查。如經性別平等教育委員會調查屬實者，不需經教師評審委員會審議，立即報教育部核准後予以解聘。
- 第十四條 校教評會評審決議之事項，均簽請校長核定後辦理之；校長對審議結果如有意見時，應敘明具體理由於十日內向校教評會提出覆議，該覆議案若為重要議案時，校教評會須於覆議案提出十四日內開會討論；餘則於下次教評會開會時審議。召開覆議案時，應有全體委員三分之二以上出席，若全體委員二分之一以上維持原決議，或校長未於規定期間內提出覆議，則該決議案自動生效。惟校長對同一案提起覆議，同一學期以一次為限。
- 第十五條 校級教評會委員在任期中不能繼續執行委員職務時，事先應以書面提請辭兼，由候補委員依序遞補。

- 第十六條 委員公出或請假不得由其他人員代理，但可以書面表達意見。
- 第十七條 本校專業技術人員及研究人員之評審納入本設置辦法。
- 第十八條 本辦法經校務會議通過，並經校長核定後實施，修正時亦同。

附件 5

南華大學職工人事評議委員會設置辦法

民國 86 年 5 月 28 日本校 85 學年度第 2 學期第 1 次校務會議修定通過

民國 87 年 5 月 27 日本校 86 學年度第 2 學期第 2 次校務會議修定通過

民國 88 年 8 月 25 日本校 88 學年度第 1 學期第 4 次臨時行政會議修定通過

民國 92 年 9 月 25 日本校 92 學年度第 1 學期第 2 次行政會議修訂通過

民國 99 年 1 月 27 日本校 98 學年度第 1 學期第 3 次行政會議修訂通過

民國 99 年 8 月 3 日本校 99 學年度第 1 學期第 1 次行政會議修訂通過

民國 102 年 7 月 31 日本校 101 學年度第 2 學期第 6 次行政會議修訂通過

第一條 本校為評議職工獎懲及有關之人事案件，設置職工人事評議委員會（以下簡稱職評會）。

第二條 職評會之任務如下：

一、職技員工之獎懲事項。

二、各單位每年度辦理職技員工考績及升等、升職、續任、免職等情形之評議。

三、資遣案件之審議。

四、其它有關學校重大人事政策或本校同仁權益問題之研議。

第三條 職評會置委員十九人。除人事室主任為當然委員外，其他委員產生方式如下：指定委員：由校長就本校主管中指定十二人。票選委員：由專任職員中票選五人，任期為一年，得續聘。

任一性別之委員應佔委員總數三分之一以上。

第四條 職評會置主任委員一人，由校長擔任，開會時擔任會議主席。主任委員因故無法參加會議時，得指定其他委員一人或由委員互推一人擔任主席。

第五條 職評會置執行秘書一人，由人事室人員兼任，負責文書之處理。

第六條 職評會全體委員會議，每學期舉行一次，必要時得由主任委員或半數委員以上連署提案，召開臨時會議。

第七條 職評會須有委員三分之二(含)以上出席，方得開會，除免職案須由三分之二(含)以上出席委員同意外，其餘議案均由出席委員過半數之同意，方得決議。原則上主席不參加表決，但正反意見相同時取決於主席。投票方式以無記名行之。

第八條 職評會對交付評議之案件，若有疑議時，得通知有關人員列席備詢，備詢後應即退席。

第九條 職評會委員對己身事件或有利益關聯之事件應行迴避，且對會議內容應嚴守秘密不得外洩。

第十條 校長對於職評會之決議事項如有異議時，得退回重新審議。

第十一條 職評會應就交付之懲戒案件，通知被懲戒人於指定期間內提出答辯書，或傳喚被懲戒人、關係人列席陳述事實或答辯。被懲戒人如不服議決應於一週內提出答辯書，向職技員工申訴評議委員會提出申訴。

第十二條 本辦法經行政會議通過，並經核定後實施，修正時亦同。

附件 6

1. 112-1 性別平等教育推廣活動

以多元的方式辦理性別平等活動，包含兩場講座、一場工作坊、團體諮商(共八週)及兩場班級輔導，辦理的主題多樣性，包含親密關係中認識自己的情感需求，告白，相處與告白等不同議題的探索，面對網路性暴力知能，認識性別多元及增進性騷擾、性霸凌、性侵害的法律知能，邀請諮商心理師、家防官及相關領域的講師，協助成員自我探索，體驗或增能。

講師透過講座、體驗遊戲，影片，或是小團體進行方式，讓成員們能認識網路性暴力的相關知識，學習自我保護；在親密關係的工作坊或團體中，更認識自己，了解自己所要、所想與所愛的愛情，認識自己與他人對關係不同的信念或價值觀，接納與他人的差異，增加性別的視野與角度；而性騷擾、性霸凌、性侵害的法律知能的班級輔導則讓成員增加法律相關的知識，懂得如何保護自己及避免觸法。

	
9/27<性與性別 aka 當我們遇到數位網路性暴力時該怎麼辦>講座	團體諮商:人生作伙走—探索親密之旅的四部曲

	
<p>11/15 <我在愛情裡漫遊-性別平等教育工作坊>工作坊</p>	<p>11/29<不該被『色限』的男女性別-認識性別多元化>講座</p>
	
<p>10/17<性相關法律知能：性騷擾、性霸凌、性侵害的法律知能>班級輔導</p>	<p>12/07<性相關法律知能：性騷擾、性霸凌、性侵害的法律知能>班級輔導</p>

(二) 111-2 性別平等教育推廣

以多元的方式辦理性別平等活動，包含兩場講座、一場工作坊、一場電影賞析及團體諮商(共八週)，辦理的主題包含情緒探索，透過藝術媒材，帶領參加成員對自身情緒經驗感受進行探索、覺察，提升成員在親密關係中的情緒自我調節能力；校園親密關係暴力的講座協助成員認識性騷擾跟性侵害的內涵及相關通報歷程，增加成員自我保護能力；在親密關係經營工作坊中，講師以非暴力式溝通的內涵，成員透過角色扮演，認識彼此的溝通型態及感受；而在多元性別認同的電影賞析中，成員理解性別是種光譜的型態，每個人都有各自的

性別認同，理解及學習尊重彼此的差異與獨特，讓各自成為自己；最後在親密關係暴力的講座中，講師結合時事來探討此主題，讓成員更加理解<Me too>的含意，認識及重視身體界線的重要性，更能覺察日常生活中潛藏的危險，知道如何保護自己，及尋求管道保護受害人。

透過成員上述的回饋中，感受到成員投入及參與活動的用心，也從中收穫良多，並能對生活中有更多的助益，協助成員更認識自己、更有效的經營關係，在關係中學習保護自己及尊重他人，並避免做出觸法的憾事，創造更友善的環境。



團體諮商:情緒探索表藝成長團體



團體諮商:情緒探索表藝成長團體



04/24<天黑不閉眼>校園性別暴力面面觀



4/27<好好愛>親密關係經營工作坊



5/8 電影賞析-從電影學習多元性別的認同和尊重



5/24<Me too-數位親密關係暴力應知的事>講座

(三)112 學年度南華大學親善大使團服務活動成果



說明：112 學年度校慶典禮—迎賓



說明：教育部生命教育頒獎典禮—迎賓



說明：112 學年度全校運動會—迎賓



說明：112 學年度成年禮



說明：2024 佛光山大學校長論壇-迎賓



說明：2024 佛光山大學校長論壇-校園導覽



說明：創校 28 週年校慶典禮暨校歌發表會



說明：卸任、新任校長交接典禮執行



說明：卸任、新任校長交接典禮



說明：協助 2024 年校園徵才博覽會活動



說明：112 學年度校級畢業典禮彩排



說明：擔任 112 學年度校級畢業典禮司儀



說明：親善大使成果展開幕表演



說明：親善大使成果展與師長大合照



**SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS**



南華大學

Nanhua University

<http://www.nhu.edu.tw/>

62249嘉義縣大林鎮南華路一段55號

05-3102100