**「慈濟大學學生懲處辦法」修正條文對照表**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 修正條文 | 現行條文 | 說明 |
| 第十四條 學生若有對他人(含教職員工、同學及社會人士)性侵害、性騷擾或性霸凌之情事，依本校校園性侵害性騷擾或性霸凌處理及防治實施要點處理。 | 第十四條 學生若有對他人(含教職員工、同學及社會人士)性騷擾或性侵害之情事，依本校校園性侵害或性騷擾處理及防治實施要點處理。 | 增列「性霸凌」 |

**「慈濟大學校園性侵害性騷擾或性霸凌處理及防治實施要點」修正條文對照表**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 修正條文 | 現行條文 | 說明 |
| 第二條  本要點旨在推動本校教職員工生提升尊重他人與自己性或身體自主之知能，並就性侵害、性騷擾及性霸凌之相關問題採取適當之預防及處理措施。 | 第二條  本要點旨在推動本校教職員工生建立正確之性別平權觀念，並就性侵害、性騷擾及性霸凌之相關問題採取適當之預防及處理措施。 | 依來文修正要點之目的修正本要點之目的。 |
| 第三條  本要點用詞定義如下：  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：  (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。  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、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。  前項雙方當事人包括不同學校間所發生者，其定義如下：  (一)教師：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。  (二)職員、工友：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之人員。  (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。 | 第三條  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：  (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。  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、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為學校校長、教師、職工或學生，他方為學生者。 前項雙方當事人包括不同學校間所發生者，其定義如下：  (一)教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、~~護理教師、社團指導教師~~、教官及其他執行教學、研究或教育實習之人員。  (二)職員、工友：指前款教師以外，固定或定期執行學校事務之人員。  (三)學生：指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。 | 依來文修正  1.第一款護理教師於一般學校亦屬專任教師身分，爰予刪除。  2.配合性別平等教育法（以下簡稱本法）第二十七條之一之立法目的，於第一款教師及第二款職員、工友增列志願服務人員。另參考學生輔導法將學制轉銜期間未具學籍者增訂入學生之定義，以保障學制轉銜期間之學生權益。  3.依師資培育法第八條及第十條規定，學生修畢規定之師資職前教育課程，成績及格者，由師資培育之大學發給修畢師資職前教育證明書者，已畢業並無學籍，惟其經通過教師資格考試，得向師資培育之大學申請半年全時教育實習，教育實習期間非獨立執行業務，非屬正式從事教師之勞務性質，爰比照第三款接受進修推廣教育者，於學生定義增列「教育實習學生」。  4.惟教育實習學生在實習機構（學校）仍有執行教學之機會，爰無法排除其仍有教師之身分，若教育實習人員於實際執行教學涉有性侵害行為、有終止運用關係必要之性騷擾或性霸凌行為，其師資培育大學除停止其教育實習，並應依本法第二十七條之一規定，通報主管機關列為不得運用於校園之人員。  5.依大陸地區人民進入臺灣地區許可辦法第三條及大陸地區教育專業人士及學生來臺從事教育活動審查要點規定，於學生身分增列研修生。 |
| 第五條  為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌，總務處與校安中心應定期檢視校園整體安全、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，定期檢討校園空間及設施之使用情形、製作校園空間檢視報告及依據實際需要繪製校園危險地圖；性別平等教育委員會應記錄校園內曾經發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件之空間，以利校園空間改善。 | 第五條  為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌，總務處應定期檢視校園整體安全、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，定期檢討校園空間及設施之使用情形、製作校園空間檢視報告及依據實際需要繪製校園危險地圖；性別平等教育委員會應記錄校園內曾經發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件之空間，以利校園空間改善。 | 依現行方式校園危險地圖由校安中心協助製作。 |
| 第六條  總務處及校安中心應定期舉行校園空間安全檢視說明會，邀集本校教職員工生及其他校園使用者參與。  前項檢視說明會，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之。  學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。 | 第六條  總務處及校安中心應定期舉行校園空間安全檢視說明會，邀集本校教職員工生及其他校園使用者參與，公告前條檢視成果、檢視報告及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善進度。 | 1.第一項後段移列為第二項及第三項，考量第一項其他校園使用者包括社區民眾，校園安全亦涉及民眾權益，爰增訂第二項，參考行政院「電子化會議作業規範」，明定檢視說明會得採電子會議方式召開，包括實體會、非同步線上會議及同步線上會議等單一或混合方式進行，以提供民眾參與會議及表達意見之機會。  2.第三項增訂檢視校園空間改善進度，應列為性平會工作報告事項，由性平會具體監督學校各單位執行校園安全之改善事項。 |
| 第七條  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，應尊重性別多元與個別差異。 | 第七條  本校教職員工生於進行校內外教學與人際互動時，應尊重性別多元與個別差異。 | 依來文增加「活動、職行職務」 |
| 第八條  教師於執行教學、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。  教師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。 | 第八條  教師於執行教學、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。  教師發現其與學生間之關係有違反前項專業倫理之虞時，應主動迴避教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會。 | 依來文修正內容 |
| 第十一條  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，得以言詞、書面或電子郵件等具名方式逕向本校學生事務處申請調查。但行為人於行為時或現職為學校首長者，應向現職學校所屬主管機關（以下簡稱事件管轄機關）申請調查或檢舉。學生事務處接獲無權管轄之申請或檢舉時，應於七日內將該案件移送其他有管轄權者。  前項申訴案件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閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。  前項書面或言詞作成之紀錄，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。 | 第十一條  校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請人或檢舉人得以言詞、書面或電子郵件等具名方式逕向本校學生事務處申請調查。但校長為加害人時，應向教育部申請調查。學生事務處接獲無權管轄之申請或檢舉時，應於七日內將該案件移送其他有管轄權者。  前項申訴案件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閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。  前項書面或言詞作成之紀錄，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。 | 考量學校首長身分之特殊性及公正性，如其加害行為發生於擔任教師或主任期間，或發生於學校首長期間而現已非學校首長，不以行為時之身分區分事件管轄，於第一項但書定明概由其現職學校所屬主管機關管轄處理。 |
| 第十二條  學校處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應告知被害人或其法定代理人其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理，必要時，應對於當事人提供心理諮商輔導、法律諮詢管道、課業協助、經濟協助及其他性別平等教育委員會認為必要之協助。  前項協助得委請醫師、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，由學校編列推動性別平等教育之專款經費支應。 | 第十二條  學校處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應告知被害人或其法定代理人其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理，必要時，應對於當事人提供心理諮商輔導、法律諮詢管道、課業協助、經濟協助、及其他性別平等教育委員會認為必要之協助。  前項協助所需費用，由性別平等教育委員會編列預算支應之。 | 1.明列協助處理之人員  2.由學校編列推動性別平等教育之專款經費支應。 |
| 第十三條  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、行為人或被害人、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。必要時，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。  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、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、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。  九、申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，事件管轄學校或機關得經所設之性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。學校所屬主管機關認情節重大者，應命事件管轄學校繼續調查處理。 | 第十三條  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、當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。  二二、行為人或被害人、檢舉人或證人有權力不對等之情形者，應避免其對質。必要時，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。  三、申請人撤回申請調查時，學校得繼續調查處理。 | 1.因事件發生經過、感受與影響，非本人無法得知，復查本法第三十六條第四項已有行為人不配合調查之處罰規定，又考量避免對被害人二度傷害，被害人如不願親自出席得以書面陳述方式取代，爰第一款僅明定行為人應親自出席出席接受調查之規定，以釐清事實。倘有委任代理人，僅為陪同調查之人。  2.增訂第二款，究性平法第三十條第三項後段規定，係為確保被害人接受適宜之教育輔導措施，審酌衛生福利部或法務部處理性侵害案件均定有避免被害人二度傷害、相關保護及尊重被害人意願之法益及原則，學校提供校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人適當之教育輔導措施，亦認屬被害人之權利而非得規範或強迫被害人接受之義務，被害人有拒絕現所屬學校提供輔導之權利。爰通知現就讀學校提供輔導協助並派員參與調查，得認非屬強制規定，事件管轄學校於調查程序中接獲被害人或其法定代理人表達其顧慮且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。惟針對被害人之輔導協助需要，事件管轄學校仍需妥適協助連結相關資源或逕予提供輔導資源。  3.增訂第三款，當事人為身心障礙者，調查小組需邀請具備特殊教育相關專業者擔任，以保障身心障礙者之權益。  4.現行條文第二款移列為第四款，第三款移列為第九款，並修正內容。  5.增訂第六款，參考行政程序法第三十九條規定，明定依本法第三十條第四項規定以書面通知時應載明事項。  6.為避免造成調查過程之干擾或污染證詞，增訂第七款，學校通知當事人、相關人員或單位配合調查時，應載明避免私下聯繫及散佈事件資訊之相關提醒事項。  7.依本法第二十一條第三項「任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效」之規定，增訂第八款規定，並明定不得要求當事人提交自述或切結文件，以修正校園現場之錯誤作法。 |
| 第十四條  當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。  依前項規定負有保密義務者，包括學校內參與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員。  依前二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。  學校就記載當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予封存，不得供閱讀或提供予偵查、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、性騷擾或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。 | 第十四條  當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。  依前項規定負有保密義務者，包括學校內負責處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員。  依前二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。  學校就記載當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予封存，不得供閱讀或提供予偵查、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、性騷擾或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。 | 依來文修正用詞。 |
| 第十五條  學校於調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件期間，為保障當事人之受教權或工作權，必要時得採取以下之處置：  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、採取必要處置，以避免報復情事。  四、預防、減低行為人再度加害之可能。  五、其他性別平等教育委員會認為必要之處置。  前項第一款及第二款必要之處置，應經性平會決議通過後執行。第三款可能的報復行為對象包括申訴者、證人及其他與校園性侵害、性騷擾或性霸凌有關的人士，任何情形下的報復行為都嚴重違反學校性侵害、性騷擾或性霸凌政策，違反者依相關法律或法規規定懲處。 | 第十五條  學校於調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件期間，為保障當事人之受教權或工作權，必要時得採取以下之處置：  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。  二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。  三、採取必要處置，以避免報復情事。  四、減低行為人再度加害之可能。  五、其他性別平等教育委員會認為必要之處置。  前項第三款可能的報復行為對象包括申訴者、證人及其他與校園性侵害、性騷擾或性霸凌有關的人士，任何情形下的報復行為都嚴重違反學校性侵害、性騷擾或性霸凌政策，違反者依相關法律或法規規定懲處。 | 依來文修正內容。 |
| 第十六條  學生事務處於接獲申請調查或檢舉後，應於三日內成立申訴案件審議小組，由性平會主任委員指派性平會委員三名以上組成，並於二十日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。  學生事務處於接獲調查申請或申請時，有下列情形之一者，應不予受理：  一、非屬性別平等教育法所規定之事項者。  二、申請人或檢舉人未具真實姓名。  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，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。  申請人或檢舉人於第一項之期限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，向本校學生事務處提出申復；其以言詞為之者，學生事務處應作成紀錄，經向申請人朗讀或使閱覽，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。  學生事務處接獲申復後，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，性別平等教育委員會應依法調查處理。 | 第十六條  學生事務處於接獲申請調查或檢舉後，應成立申訴案件審議小組，由性平會主任委員指派性平會委員三名以上組成，並於二十日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。  學生事務處於接獲調查申請或申請時，有下列情形之一者，應不予受理：  一、非屬性別平等教育法所規定之事項者。  二、申請人或檢舉人未具真實姓名。  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，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。  申請人或檢舉人於第一項之期限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，向本校學生事務處提出申復；其以言詞為之者，學生事務處應作成紀錄，經向申請人朗讀或使閱覽，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。  學生事務處接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，學生事務處應將申請調查或檢舉案交付性別平等教育委員會處理。 | 依來文修正處理日期。 |
| 第十七條  學生事務處接獲前條第一項之申請調查或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應將該事件交付性別平等教育委員會處理。  性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之。調查小組以三人或五人為原則，成員應具性別平等意識。其中女性委員名額應佔成員總數二分之一以上；且成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者之人數比例應佔成員總數三分之一以上；雙方當事人分屬不同學校時，並應有被申請人學校代表。  校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員、事件管轄學校或機關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、性騷擾或性霸凌之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。  必要時，前項調查小組成員得外聘，並依教育部相關規定支給交通費及相關費用。  性別平等教育委員會或調查小組依規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人員或單位，應予配合，並提供相關資料。  行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本要點適用或準用之。  性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。調查程序亦不因行為人喪失原身分而中止。  性別平等教育委員會為調查處理時，應秉持客觀、公正、專業之原則，衡酌雙方當事人之權力差距，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。 | 第十七條  學生事務處接獲前條第一項之申請調查或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應~~於三日內~~將該事件交付性別平等教育委員會處理。  性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之。調查小組以三人或五人為原則，成員應具性別平等意識。其中女性委員名額應佔成員總數二分之一以上；且成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者之人數比例應佔成員總數三分之一以上；雙方當事人分屬不同學校時，並應有被申請人學校代表。  校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性侵害、性騷擾或性霸凌之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。  必要時，前項調查小組成員得外聘，並依教育部相關規定支給交通費及相關費用。  性別平等教育委員會或調查小組依規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人員或單位，應予配合，並提供相關資料。  行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本要點適用或準用之。  性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。調查程序亦不因行為人喪失原身分而中止。  性別平等教育委員會為調查處理時，應秉持客觀、公正、專業之原則，衡酌雙方當事人之權力差距，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。 | 依來文修正內容，並明定事件管轄學校或機關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。 |
| 第十九條  校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校調查屬實後，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，並應依相關法律或法規規定自行或將該事件移送其他權責機關懲處；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。  校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件情節重大者，學校除依相關法律或法規懲處外，並得命加害人為下列一款或數款之處置：  一、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。  二、接受八小時之性別平等教育相關課程。  三、接受心理輔導。  四、其他符合教育目的之措施。  前一項懲處涉及加害人身分改變時，由學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。  校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，學校得僅依本條第二項之規定為必要之處置。  本條第二項第一款、第三款、第四款之處置，應由學校執行，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。  本條第二項第二款之處置，性平會應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。其課程內容由學校所屬主管機關規劃，學校應監督行為人配合遵守。 | 第十九條  校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將該事件移送其他權責機關懲處；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。  校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件情節重大者，學校除依相關法律或法規懲處外，並得命加害人為下列一款或數款之處置：  一、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。  二、接受八小時之性別平等教育相關課程。  三、接受心理輔導。  四、其他符合教育目的之措施。  前一項懲處涉及加害人身分改變時，應給予其書面陳述意見之機會。  校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，學校得僅依本條第二項之規定為必要之處置。  本條第二項第一款、第三款、第四款之處置，應由學校執行，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。  本條第二項第二款之處置，由學校所屬主管機關規劃，學校應監督加害人配合遵守。 | 依來文修正內容，明定調查小組應盡之職權部份。 |
| 第二十一條  申請人及行為人對於前條第三項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學生事務處提請申復。  前項申復以一次為限。  接獲申復後，依下列程序處理：  一、由學生事務處收件後，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，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數比例於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上。  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。 | 第二十一條  申請人及行為人對於前條第三項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學生事務處提請申復。  前項申復以一次為限。  相關權責單位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、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查。 | 依來文新增申復處理程序。 |
| 第二十五條  性別平等教育委員會應分原始檔案及報告檔案，建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件及加害人之資料，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。  前項原始檔案應予保密，其內容包括下列資料：  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，經性平會決議通過之調查報告；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。 | 第二十五條  性別平等教育委員會應分原始檔案及報告檔案，建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件及加害人之資料，並予以保管。  依前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。  前項原始檔案應予保密，其內容包括下列資料：  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、加害人)。  三、事件處理人員、流程及紀錄。  四、事件處理所製作之文書、取得之證據及其他相關資料。  五、加害人之姓名、職稱或學籍資料、家庭背景等。  第二項報告檔案，應包括下列資料：  一、事件發生之時間、樣態以及以代號呈現之各該當事人。  二、事件處理過程及結論。 | 明定所需保存的資料及保存期限。並將加害人修正為行為人。 |
| 第二十六條  前條行為人轉至其他學校就讀或服務時，本校性別平等教育委員會應於知悉後一個月內，通報行為人現就讀或服務之學校。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、行為人姓名及職稱或學籍資料。  本校如接獲前項通報，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。  學校應視實際需要，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。 | 第二十六條  前條加害人轉至其他學校就讀或服務時，本校性別平等教育委員會應於知悉後一個月內，通報加害人現就讀或服務之學校。其通報內容應限於加害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、加害人姓名及職稱或學籍資料。  本校如接獲前項通報，應對加害人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，不得公布加害人之姓名或其他足以識別其身分之資料。 | 新增學生畢業後之處理方式。 |

**「慈濟大學產學合作計畫實施細則」修正條文對照表**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 修正條文 | 現行條文 | 說明 |
| 第十一條  產學合作計畫之管理費編列不得低於下列標準並依下列原則分配：   |  |  |  | | --- | --- | --- | | 簽約單位 | 最低提列標準 | 分配原則 | | 一、科技部 | 依科技部現行標準 | 原則： 校75%、 院5%、 系所20%。中心25%。  例外：醫學系管理費之分配為校75%、院2.5%，醫學系2.5%，醫學系下之學科20%。 | | 二、其他政府機構 | 除簽約單位另有明文規定，應依科技部現行標準提列。 | | 三、公營機關及所屬企業/財團法人 | 計畫執行經費的10%以上 | | 四、其他民營企業 | 計畫執行經費的15%以上 |   上述管理費均由學校統一收取，隨案核撥。  無法依上列標準提列管理費者，計畫主持人應提出委託單位管理費限制證明，經研發處同意後辦理簽約。 | 第十一條  產學合作計畫之管理費編列不得低於下列標準並依下列原則分配：   |  |  |  | | --- | --- | --- | | 簽約單位 | 最低提列標準 | 分配原則 | | 一、科技部 | 依科技部現行標準 | 原則： 校75%、 院5%、 系所20%。中心另訂之。  例外：醫學系管理費之分配為校75%、院2.5%，醫學系2.5%，醫學系下之學科20%。 | | 二、其他政府機構 | 除簽約單位另有明文規定，應依科技部現行標準提列。 | | 三、公營機關及所屬企業/財團法人 | 計畫執行經費的10%以上 | | 四、其他民營企業 | 計畫執行經費的15%以上 |   上述管理費均由學校統一收取，隨案核撥。  無法依上列標準提列管理費者，計畫主持人應提出委託單位管理費限制證明，經研發處同意後辦理簽約。 | 明訂中心管理費分配比例，以為日後作業依循及中心運用。 |
| 第十二條  為鼓勵產學合作計畫之進行，本校專任教師以計畫主持人身份，依第七條作業程序，以慈濟大學名義簽約執行之產學合作計畫，可適用之獎鼓勵措施如下：  一、政府部門之計畫得準用本校「教師研究獎助辦法」第三條之規定申請「校外研究計畫配合款」。  二、得依照本校「教師授課時數核計要點」第七條之規定抵減授課時數。  三、得於計畫每年度執行結束後的一個月內，以具體之成果向研發處提出申請「產學合作計畫獎勵金」，由研發處審核，簽請校長同意後核撥；但下述事項不適用本規定：  (一)「教師研究獎助辦法」所獎助或本校已提供配合款之校外研究計畫。  (二)與慈濟志業間之產學合作計畫。  (三)未通過當期教師評鑑者。  (四)執行計畫期間授課時數未達校定時數標準百分之八十以上者。  產學合作計畫獎勵金限使用於研究業務，期限為核撥獎勵金日起算六年計算公式如下：   | 計畫之管理費 | 獎勵金計算公式 | 最高 | | --- | --- | --- | | 200,000元  以下 | 管理費×0.6×1.0 | 120,000 | | 200,000~ 400,000元 | （管理費-200,000）×0.6×0.8＋120,000 | 216,000 | | 400,000~ 800,000元 | （管理費-400,000）×0.6×0.6＋216,000 | 360,000 | | 800,000~ 1,500,000 | （管理費-800,000）×0.6×0.4＋360,000 | 528,000 | | 1,500,000~ 5,000,000 | （管理費-1,500,000）×0.6×0.2＋528,000 | 948,000 | | 5,000,000  元以上 | （管理費-5,000,000）×0.6×0.1＋948,000 | 1,500,000 | | 第十二條  為鼓勵產學合作計畫之進行，本校專任教師以計畫主持人身份，依第七條作業程序，以慈濟大學名義簽約執行之產學合作計畫，可適用之獎鼓勵措施如下：  一、政府部門之計畫得準用本校「教師研究獎助辦法」第三條之規定申請「校外研究計畫配合款」。  二、得依照本校「教師授課時數核計要點」第七條之規定抵減授課時數。  三、得於計畫每年度執行結束後的一個月內，以具體之成果向研發處提出申請「產學合作計畫獎勵金」，由研發處審核，簽請校長同意後核撥；但下述事項不適用本規定：  (一)「教師研究獎助辦法」所獎助或本校已提供配合款之校外研究計畫。  (二)與慈濟志業間之產學合作計畫。  (三)未通過當期教師評鑑者。  (四)執行計畫期間授課時數未達校定時數標準百分之八十以上者。  產學合作計畫獎勵金限使用於研究業務，期限為申請之學年度起始日起二年計算公式如下：   | 計畫之管理費 | 獎勵金計算公式 | 最高 | | --- | --- | --- | | 200,000元  以下 | 管理費×0.6×1.0 | 120,000 | | 200,000~ 400,000元 | （管理費-200,000）×0.6×0.8＋120,000 | 216,000 | | 400,000~ 800,000元 | （管理費-400,000）×0.6×0.6＋216,000 | 360,000 | | 800,000~ 1,500,000 | （管理費-800,000）×0.6×0.4＋360,000 | 528,000 | | 1,500,000~ 5,000,000 | （管理費-1,500,000）×0.6×0.2＋528,000 | 948,000 | | 5,000,000  元以上 | （管理費-5,000,000）×0.6×0.1＋948,000 | 1,500,000 | | 為使本校計畫獎勵金有效運用並統一校內計畫獎勵金之使用年限，爰依據「慈濟大學教師研究獎助辦法」第四條修正並酌修文字。 |

**「慈濟大學教學優良教師獎勵辦法」部份條文修正對照表**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 修正條文 | 現行條文 | 說明 |
| 第六條　獎項類別：  一、教學優良教師獎：包含「傑出教學獎」及「優良教學獎」。由各學院依校核定名額進行推薦。  二、特色教學貢獻教師獎：視學校發展項目評選，分別由各學院及業務承辦單位進行推薦。 | 第六條　獎項類別：  一、教學優良教師獎：包含「校級」及「院級」教學優良獎。由各學院依校核定名額進行推薦。  二、特色教學貢獻教師獎：包含「全英文教學」、「數位教學」、「服務學習教學」等，並得視學校發展增列其他獎項。分別由業務承辦單位依校核定名額進行推薦。 | 1.校級及院級獎項更名為「傑出教學獎」及「優良教學獎」。  2.特色教學貢獻教師獎視學校發展項目進行評選。 |
| 第十二條　當選「傑出教學獎」之教師，需同意公開決選時演說之影片。 |  | 1.新增條文  2.教學優良教師決選，候選人公開演說會進行錄影，希望能藉由影片，促進本校教學質量之提升及教學典範的塑造 |
| 第十三條~第十四條 | 第十二條~十三條 | 條次修正 |

**「慈濟大學醫學院院務會議設置辦法」修正條文對照表**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 修正條文 | 現行條文 | 說明 |
| 第二條　院務會議由下列代表組成：  一、當然代表：本學院院長、副院長、學系、碩、博士班(含學位學程)主任、各研究所所長及中心主管。  二、教師代表：（略）  三、學生代表：（略） | 第二條　院務會議由本學院院長、副院長、各學系主任、碩博士班主任、各研究所所長、中心主管及本學院專任教師及學生代表組成。  一、當然代表：本學院院長、副院長、各學系主任、碩博士班主任、各研究所所長及中心主管。  二、教師代表：（略）  三、學生代表：（略） | 增列「學位學程」並修正文字 |
| 第四條　院務會議審議下列事項：  一、院務發展計畫。  二、組織章程及各種重要章則。  三、各學系、研究所、中心及學位學程之設立、變更與停辦。  四、教務、學生事務、研究及其他有關院務事項。  五、院級教學、課程規劃之研擬。  六、院務會議所設委員會或專案小組決議事項。  七、會議提案及院長提議事項。 | 第四條　院務會議審議下列事項：  一、院務發展計畫。  二、組織章程及各種重要章則。  三、各學系、研究所及中心之設立、變更與停辦。  四、教務、學生事務、研究及其他有關院務事項。  五、院級教學、課程規劃之研擬。  六、院務會議所設委員會或專案小組決議事項。  七、會議提案及院長提議事項。 | 第四條第三款增列「學位學程」並修正文字 |
| 第六條 院務會議每學期至少應召開一次，必要時得召開臨時會議。  院務會議代表三分之一以上認為有必要時，亦得以書面連署聲請院長召開會議。 | 第六條 院務會議每學期至少應召開一次，必要時得召開臨時會議。  院務會議代表三分之一以上認為有必要時，亦得以書面聲請院長召開會議。 | 增訂文字 |