

# 南投縣仁愛國民中學校園性侵害性騷擾或性霸凌處理防治規定

109年2月19日校務會議通過

## 壹、依據

南投縣仁愛國民中學（以下簡稱本校）為預防與處理校園性侵害性騷擾或性霸凌事件，依「性別平等教育法」（以下簡稱本法）第20條第1項及「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」（以下簡稱本準則）第35條規定訂定本防治規定。

## 貳、目的

- 一、維護學生受教及成長權益，提供學校教職員工生免於性騷擾及性侵害之學習與工作環境。
- 二、推動性別平等教育，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，建立無性別歧視的教育環境。
- 三、協助處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件。

## 參、名詞界定

- 一、本規定所稱校園性侵害、性騷擾及性霸凌之界定如下：
  - （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：
    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。
  - （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）性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。
  - （五）校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指校園內所發生之性侵害、性騷擾或性霸凌事件，其中一方為學校校長、教師、職員或學生，他方為學生者。包含不同學校間所發生者。
- 二、本規定所稱教師、職員、學生界定如下：
  - （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。

## 肆、性平等教育委員會組織

- 一、由本校有關人員組成性別平等教育委員會，設委員9人，其中女性委員不得少於二分之一，委員任期一年，任期每年八月一日至翌年七月三十一日止。

二、委員之產生由學校教職員工遴選產生，校長與家長會長為當然委員，共 9 名，委員為無給職制。本委員會執行秘書由學務處主任擔任亦為無給職，委員名單如下：

三、委員會設主任委員一名，由校長擔任，主任委員負責委員會之召集。若委員會委員有涉入性騷擾及性侵害之情事，應予迴避。

四、本委員會每學期至少召開一次，如有需要得由主任委員或委員二分之一連署召開臨時委員會。

五、本校性別平等教育委員會任務：

- (一) 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。
- (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及性騷擾之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。

六、性侵害性騷擾或性霸凌調查小組：

由性別平等委員會委員或外聘專家推選出 3-5 名共組調查委員，執行性侵害性騷擾或性霸凌事件之調查任務。

七、本法第三十條第三項所定具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者，應符合下列資格之一：

- (一) 持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性侵害、性騷擾或性霸凌 調查知能高階培訓結業證書，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關 所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。
- (二) 曾調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有具體績效，且經中央 或直轄市、縣(市) 主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫 者。

前項第一款之校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能培訓，應由中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會負責規劃，其內容應包括下列課程：

1. 性侵害、性騷擾或性霸凌基本概念及相關法規。
2. 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查知能。
3. 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處理程序及行政協調。
4. 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之懲處及救濟。
5. 其他由性平會建議之課程。

中央或直轄市、縣（市）主管機關應定期辦理校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查專業人員培訓，建立專業人才庫，並定期更新維護專業人才庫之資訊，提供各級學校或主管機關為延聘之參考。

前項調查專業人員，經檢舉有違反客觀、公正、專業之原則，或有其他不適任情形，致其認定事實顯有偏頗，並由中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會審查確認者，應自調查專業人才庫移除之。

本準則中華民國一百零八年十二月二十四日修正施行前，已持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能進階培訓結業證書，且經中央或直轄市、縣(市) 主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者，自本準則修正施行之日起三年內，得擔

任第一項專家學者，免受第一項第一款規定之限制。

## 八、工作任務：

### (一) 校園安全規劃。

學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校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之空間，並依實際需要繪製校園危險地圖。
3. 檢討校園空間與設施之規劃，應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，應包括校園內所設之宿舍、衛浴設備、校車等。
4. 學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，而檢視說明會，學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。
5. 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。

### (二) 校內外教學及人際互動注意事項。

1. 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。
2. 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。
3. 教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。
4. 教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，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。
5. 上述規定納入教職員工聘約及學生手冊。

### (三) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治之政策宣示。

### (四) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之界定及樣態。

### (五) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請調查或檢舉之收件單位、電話、電子郵件等資訊及程序。

### (六) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之調查及處理程序。

### (七) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之申復及救濟程序。

### (八) 禁止報復之警示。

### (九) 隱私之保密。

### (十) 其他校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治相關事項。

## 伍、本防治規定之適用範圍

本規定所稱之性侵犯、性騷擾或性霸凌犯行為，除依刑法、民法及性侵害犯罪防治法規定外，凡本校教職員工生相互間（含同性或異性間）發生下列行為時，均屬之：

- 一、以明示或暗示之方式，從事不受歡迎之性接近、性要求，或其他具有性意味之言語或肢體行為者，或意圖以屈服或拒絕上開行為，影響他人學習機會、僱用條件、學術表現或教育環境者。
- 二、以脅迫、恫嚇、暴力強迫、藥劑或催眠等方法，使他人不能抗拒而遂行其性接觸意圖或行為者。如行為人或被行為人之一，非為本要點所指之教職員工生，本校應依相關法令、學校輔導程序並結合社會資源協助之。如涉及違反兒童福利法、兒童及少年性交易防治條例、性侵害犯罪防治法及其細則，應同時依規定通報社政機關。

## 陸、校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治之政策宣示

本校除積極推動學生性侵害、性騷擾或性霸凌防治教育課程外，為提升本校教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，各處室應合作實施下列措施：

- 一、針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害、性騷擾或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及負責校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處置之相關單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修活動，參加人員給予公假或公差假登記。
- 三、鼓勵前款人員參加校內外校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處置研習活動。
- 四、利用多元管道，公告周知校園性侵害、性騷擾或性霸凌準則所規範之事項。
- 五、鼓勵校園性侵害、性騷擾或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。

## 柒、各處室辦理事項

- 一、防治課程、教材等校內外教學相關事項，以及防範教師違反專業倫理情事等事項，由本校學務處負責辦理。
- 二、學生與他人相處之規範及禁止校園性侵害、性騷擾或性霸凌之政策宣示等事項，由輔導室、學務處負責辦理，本校各班導師應加強指導學生。
- 三、校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治及救濟等資訊蒐集及建置由本校輔導老師負責，並於處理事件時主動提供予相關人員。資訊應包括下列事項：
  - (一) 校園性騷擾、性侵害或性霸凌犯事件之界定、類型及相關法規。
  - (二) 被害人之權益保障及學校所提供之必要協助。
  - (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) 本校性別平等教育委員會或主管機關性平會認為必要之事項。
- 四、由總務處負責校園安全規劃及改善校園危險空間
  - (一) 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使用情形及檢視校園整體安全（檢討校園空間與設施之規劃，應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，應包括校園內所設之宿舍、衛浴設備等。）

- (二) 記錄校園內曾經發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件之空間，並依實際需要繪製校園危險地圖。

### 捌、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請調查或檢舉之收件單位、電話、電子郵件等資訊及程序：

- 一、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件管轄學校申請調查或檢舉時，其收件單位為：學生事務處(簡稱學務處)或教導處。
- 二、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、書面或電子郵件向本校學務處申請調查或檢舉。
- 三、申請人或檢舉人如以言詞或電子郵件為之者，本校學務處應作成記錄，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。
- 四、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。
- 五、申請(檢舉)人於案件調查處理期間撤回者，應以書面為之。
- 六、申請調查單位為學務處，聯絡電話：049-2802206 #13/26，電子郵件：t05208@mail.edu.tw

### 玖、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之調查與處理程序

- 一、學校校長、教師、職員或工友知悉服務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通報學校防治規定所定學校權責人員，並由學校權責人員依下列規定辦理，至遲不得超過二十四小時：
  - (一) 依相關法律規定向當地直轄市、縣(市)社政主管機關通報。
  - (二) 向學校主管機關通報。依本條規定為通報時，除有調查必要、基於公共安全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。
  - (三) 學務處應於知悉學生「性侵害、性騷擾或性霸凌」事件二十四小時內向衛生福利部 - 社會安全網 - 關懷e起來及教育部校園安全暨災害防救通報處理中心資訊網通報。
- 二、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、書面或電子郵件申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，受理申請調查或檢舉之事件管轄學校或機關應作成紀錄，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。
- 三、學校接獲校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，以學務處為收件單位，於三個工作日內將

該事件交由性別平等教育委員會調查處理。

四、本校性平會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，事件管轄學校或機關應作成紀錄，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。

五、本法第二十九條第二項所定事由，必要時得由性平會指派委員三人以上組成小組認定之。

六、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，學校應主動將事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。

七、學校處理霸凌事件，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。

八、「性平會」處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，得成立調查小組調查之。調查小組以三人或五人為原則，其成員之組成，依本法第三十條第三項規定。

九、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、性騷擾或性霸凌事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。

十、學校或主管機關針對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，由事件管轄學校或機關，及派員參與調查之學校支應。

十一、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) 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) 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，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為情節重大者，應命事件管轄學校繼續調查處理。

## 十二、 禁止報復之警示：

(一) 當申請人或檢舉人提出申請調查階段，應避免申請人（當事人之相關）與行為人非必要之接觸，以維護雙方權利。

(二) 事件調查期間處理原則：

1. 採取必要之處置，保障當事人之受教權或工作權，如下：

(1) 行為人調離職務。

(2) 彈性出缺勤紀錄或成績考核。

(3) 避免報復措施。

(4) 減低雙方互動機會。

(5) 預防、減低行為人加害之其他措施。

2. 行為人與被行為人有權勢失衡時，應避免或調整權勢差距以保護弱勢一方。

3. 行為人如為教職員工，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。

4. 事件調查結束及懲處後應注意事項：

(1) 對被行為人應確實維護其身心之安全。

(2) 對行為人行為明確規範之。以避免對被行為人造成二次傷害。

(3) 如有報復行為發生時，依其他相關法令規定處理之。

(4) 所謂報復行為，包含運用語言、文字、暴力等手段，威嚇、傷害與該事件有關之人士。

## 十三、 為保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之受教權或工作權，於必要時得採取下列處置(本法第二十三條規定)，並報主管機關備查：

(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。

(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。

當事人非事件管轄學校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定處理。前二項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。

#### 十四、隱私之保密

- (一) 參與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員，均負有保密之義務與責任，如有洩密時應立即終止其職務，並自負相關法律責任。
- (二) 學校或主管機關就記載有當事人、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。
- (三) 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。
- (四) 為維護關係人之名譽與權益，學校應指定一人專責對外發言，任何人員不得擅自對外發表言論。
- (五) 本校依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。前項原始檔案應予保密，其內容包括下列資料：

1. 事件發生之時間、樣態。
2. 事件相關當事人（包括檢舉人、被害人、行為人）。
3. 事件處理人員、流程及紀錄。
4. 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。
5. 行為人之姓名、職稱或學籍資料、家庭背景等。
6. 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；其內容應包括下列資料：

1. 事件發生之時間、樣態及以代號呈現該事件之當事人及相關人。
2. 申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。
3. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
4. 被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。
5. 相關物證之查驗。
6. 事實認定及理由。
7. 處理建議。

- (六) 本校依規定為通報時，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。本校應視實際需要，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。本校就行為人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於前項通報內容註記行為人之改過現況。

#### 十五、本校於必要時，應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，由學校向教育處申請預算支應之。

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、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。

十八、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校或主管機關所設性別平等教育委員會調查屬實後，應依相關法律或法規規定懲處。若其他機關依相關法律或法規有懲處權限時，則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。

十九、另依性平法第 23 條、第 24 條及防治準則第 25 條規定，提供當事人心理輔導、保護措施與必要協助事項、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會，以及避免報復情事與其他性平會認為必要處置。

二十、校內教學或輔導單位人員於知悉學生發生校園性別事件，除應告知校內權責人員於 24 小時內完成通報外（知悉至完成通報，均於 24 小時之內），倘學生表明僅願接受前開教學或輔導人員之輔導或協助時，渠等人員仍應知會學校性平會專責人員，由性平會專責人員告知相關法律規定與可協助處理之範疇（僅提供輔導或協助支持，不應涉及事件調查及認定事實），以避免發生程序瑕疵及違法疑義。

## 拾、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之申復及救濟程序

一、性平會將處理結果，以書面通知申請人及行為人時，應一併提供調查報告，告知申復之期限及受理單位。申請人或行為人對性平會處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起 20 日內，以書面具明理由向性平會申復；其以言詞為之者，性平會應指派專人作成紀錄，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。

二、性平會接獲申復後，依下列程序處理：

(一) 本校專責單位(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，其小組成員之組成，女性人數應占成員總數二分之一以上，具校園性侵害或性騷擾調查專業素養人員之專家學者人數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。

**拾壹、本規定經校務會議討論通過後實施，修正時亦同。**