

國立臺灣科技大學性別工作平等暨性騷擾防治辦法(草案)修訂條文對照表

103年6月00日第00次校務會議修正通過

修正規定	現行規定	說明
<p>名稱：國立臺灣科技大學性別工作平等暨性騷擾防治辦法</p>	<p>名稱：國立臺灣科技大學性騷擾防治申訴及調查處理要點</p>	<p>一、本法規名稱修正。 二、依「性騷擾防治法」、「性別平等工作法」，並參酌清大「性別工作平等暨性騷擾防治辦法」名稱予以修正，增加「性別工作平等」文字，使本辦法之規範更加明確及完備。</p>
<p>第1條 國立臺灣科技大學(以下簡稱本校)為保障性別工作權之平等，提供免於性騷擾之友善工作與服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，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、性騷擾防治法第七條第二項，以及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則、性騷擾防治準則，訂定本辦法。</p>	<p>一、 國立臺灣科技大學(以下簡稱本校)為維護教職員工工作權益，提供免於性騷擾之工作環境，並於知悉有性騷擾之情形時，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、性騷擾防治法第七條第二項規定，訂定本要點。</p>	<p>一、本條修正。 二、依「性騷擾防治法」及「性別平等工作法」訂定本辦法。依「性騷擾防治法」第7條、「性騷擾防治準則」第4條、「性別平等工作法」第13條及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第2條等相關規定修正本辦法。 三、參酌清大「性別工作平等暨性騷擾防治辦法」及勞委會(103.02.17改制為勞動部)訂定之「僱用員工五百人以上大型事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法範本」(以下簡稱為勞動部範本)第1條之立法依據修正。 四、依據勞委會(103.02.17改制為勞動部)工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則及內政部性騷擾防治準則相關規定修正。</p>
<p>第2條</p>	<p>三、</p>	<p>一、條次變更、文字修正。</p>

修正規定	現行規定	說明
<p><u>本校之性騷擾防治、申訴及懲戒之處理,除其他法令另有規定外,依本辦法行之。</u></p> <p><u>性騷擾事件適用性別平等教育法者,除性騷擾防治法第十二條、第二十四條及第二十五條所規範者外,不適用本辦法之規定。</u></p> <p><u>本辦法適用於受本校僱用從事工作獲致薪資者(下稱受僱者)相互間、受僱者與服務對象間、受僱者與來訪人員間以及工作場所內來訪者間、服務對象間發生之性騷擾事件。</u></p> <p><u>受僱者於工作時間、工作場所外,對不特定之個人有第三條所定義性騷擾之情形時,經被害人向本校申訴或經警察機關移送時亦適用之。</u></p>	<p>本校依性別工作平等法或性騷擾防治法規定辦理性騷擾之防治及處理,除其他法規另有規定者外,適用本要點。</p>	<p>二、依性騷擾防治法第 1 條第 2 項,新增本條第 2 項,明訂性別平等教育法,除性騷擾防治法第十二、二十四及二十五條規定外,優先適用。</p> <p>三、參酌經濟部性騷擾防治申訴調查及懲戒處理要點(以下簡稱經濟部範本)第三點,新增第三、四項,明訂本辦法適用範圍。</p>
<p>第 3 條</p> <p><u>本辦法所稱性騷擾,其範圍包含性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條各款情形:</u></p> <p><u>一、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。</u></p> <p><u>二、代表本校行使管理權之人或代表本校處理有關受僱者事務之人,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</u></p>	<p>二、本要點所稱性騷擾,依當事人間之關係,分別指下列情形之一:</p> <p>(一) 適用性別工作平等法者:</p> <p>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。</p> <p>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、</p>	<p>一、條次變更、文字修正。</p> <p>二、依「性騷擾防治法」第 2 條、「性別平等工作法」第 12 條等有關「性騷擾」規定修正。</p> <p>三、參酌「性別平等工作法」第 3 條適用人員定義,將本校各類人員適用情形(含編制內各級單位主管、任務編組及計畫主持人等)加以規範。</p>

修正規定	現行規定	說明
<p><u>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。</u></p> <p><u>三、對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且以展示或播送文字、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。</u></p> <p><u>四、對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且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。</u></p>	<p>配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。</p> <p>(二) 適用性騷擾防治法者：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：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>	
<p>第4條</p> <p><u>本校為落實性別工作權之平等及防治性騷擾行為之發生，應推動之工作如下：</u></p> <p><u>一、於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。</u></p> <p><u>二、辦理工作場所性別平等及性騷擾防治之教育訓練。</u></p> <p><u>三、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。</u></p> <p><u>四、設置接受申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於</u></p>	<p>四、</p> <p>本校應每年定期舉辦或鼓勵所屬員工以公假參與性騷擾防治相關教育訓練，加強員工性別平等觀念，建立安全友善之工作及服務環境。</p>	<p>一、本條修正。</p> <p>二、依「性騷擾防治準則」第4、21條、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第4、5條等相關規定修正。</p> <p>三、參酌清大「性別工作平等暨性騷擾防治辦法」第4條規定修正。</p>

修正規定	現行規定	說明
<p><u>本校網站或工作場所顯著之處公開揭示。</u></p> <p><u>五、以保密方式處理申訴,並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。</u></p> <p><u>六、於性騷擾事件調查過程中,得視當事人之身心狀況,主動轉介或提供心理輔導及法律協助。</u></p>		
	<p>五 本校應設受理性騷擾申訴之專線電話、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。</p>	<p>本條刪除、內容移至第4條第1項第4款規範。</p>
	<p>六 本校於知悉有性騷擾之情形時,應採取立即且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。</p>	<p>本條刪除、內容移至第4條第1項第1款規範。</p>
<p>第5條 <u>本校由性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)負責處理性騷擾防治法及性別工作平等法之性騷擾申訴事件的審議及調查。但處理教職員工性騷擾申訴案時,學生代表不參與。</u></p> <p><u>本校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治處理要點第二十一至二十四條、第二十六、第二十九條於本辦法準用之。</u></p>	<p>七、 本校為處理性騷擾案件之申訴,設性騷擾申訴評議會(以下簡稱本會)。本會置當然委員四人及選任委員八人,其中一人為主任委員,由校長指定。當然委員為副校長、主任秘書、總務長及人事室主任,選任委員為教師委員六人(各學院推選)、職員工委員各一人(人事室推選),人數共計十二人。其中女性委員應佔委員總數二分之一以上。委員任期一年,得連選連任。</p>	<p>一、條次變更、文字修正。 二、依「性騷擾防治準則」第14條、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第7條第3項規定:「雇主為學校時,得由該校之性別平等教育委員會依本準則處理性騷擾申訴事宜。」修正。 三、依教育部100年10月31日臺訓(三)字第1000170857B號函及100年12月6日臺訓(三)字第1000803271號函建議學校</p>

修正規定	現行規定	說明
	<p>本會應有委員二分之一以上出席始得開議，出席委員二分之一以上之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。</p>	<p>得建立處理「性騷擾防治法」、「性別平等教育法」及「性別工作平等法」所涉及之性騷擾事件採單一處理機制。</p> <p>四、據上，本校原設置(見現行規定第7點)「性騷擾申訴評議委員會」審議處理性騷擾防治法及「性別工作平等法」之性騷擾申訴案。本次修正委由性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)負責處理「性騷擾防治法」及「性別工作平等法」之性騷擾申訴案的審議及調查，藉以透過單一處理機制，有效協助事件受害人以進行調查處理。考量審議之對象不同配合明訂但書規定。</p> <p>五、參酌政大「性騷擾防治、申訴及懲戒辦法」第6條、清大「性別工作平等暨性騷擾防治辦法」第5條規定修正之處理機制修正。</p>
<p>第6條  <u>性騷擾之申訴，被害人或其法定代理人、委任代理人(以下簡稱申訴人)除可依相關法律請求協助外，並得向本校秘書室提出申訴。</u>  <u>前項申訴，屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，申訴期間應於事件發生後一年內為之。</u>  <u>第一項之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出。惟以言詞或電子郵件申訴者，秘書室應做成紀錄，經向申訴人朗讀或</u></p>	<p>八、        提起申訴之程序如下：        性騷擾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本會提起申訴，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。        性騷擾之申訴，應以書面或以言詞提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱</p>	<p>一、條次變更、文字修正。        二、依「性騷擾防治準則」第5、11條、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第6條等相關規定修正。        三、參酌經濟部範本第8條修正。        四、本條第五項移列至修正規定第七條規範。</p>

修正規定	現行規定	說明
<p>使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p> <p>前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項：</p> <p>一、申訴人姓名、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。</p> <p>二、申訴人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。</p> <p>三、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。</p> <p>四、申請調查之事實內容，如有相關證據，亦應記載或附卷。</p> <p>申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。</p>	<p>覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p> <p>申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：</p> <p>(一) 申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話。</p> <p>(二) 有法定或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所、聯絡電話。委任代理人應檢附委任書。</p> <p>(三) 申訴之事實內容及相關證據。</p> <p>(四) 申訴之年月日。</p> <p>申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。</p> <p>本會作成決議前，申訴人或其授權代理人撤回申訴者，應以書面為之，於送達本會後即予結案；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。</p>	
<p>第 7 條</p> <p>申訴人於性平會作成決議前，得以書面向秘書室撤回其申訴，並於送達秘書室後即予結案備查；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。</p>		<p>一、本條由原第 8 條第 5 項移列。</p> <p>二、參酌勞動部範本第 8 條、經濟部範本第 9 條，及政大「性騷擾防治、申訴及懲戒辦法」第 11 條、清大「性別工作平等暨性騷擾防治辦法」第 10 條相關規定修正。</p>
<p>第 8 條</p> <p>秘書室接獲申訴或移送申訴</p>	<p>十、</p> <p>本會評議程序如下：</p>	<p>一、條次變更、內容修正。</p> <p>二、依「工作場所性騷擾防治措</p>

修正規定	現行規定	說明
<p><u>事件，應即將申訴人所提事證資料交付性平會，其後續之處理程序如下：</u></p> <p><u>一、性平會主任委員，應請委員三人以上組成初審小組，於三日內確認是否有管轄權與是否受理，並得提供本校對事件之危機處理建議。初審小組之組成與任務，另依本校性別平等教育委員會設置辦法訂之。</u></p> <p><u>二、於申訴或移送到達之次日起二十日內本校應以書面通知申訴人是否受理。不受理之申訴事件，應附具理由通知申訴人，並提報性平會備查；屬於性騷擾防治法規範之申訴事件，並應副知臺北市政府社會局。本校非加害人所屬之學校接獲性騷擾之申訴時，仍應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臺北市政府社會局。</u></p> <p><u>三、確認受理之申訴事件，性平會應於申訴或移送到達本校之日起七日內開始調查。性平會得組成調查小組進行調查；必要時，得請求警察機關協助。</u></p> <p><u>四、性平會在調查結束後，應將調查報告及處理建議，以書面向其本校提出報告。</u></p>	<p>(一) 接獲性騷擾申訴後，人事或總務單位（依申訴人職務性質而定）應於五日內進行評估並向主任委員提出報告，確認是否受理。就受理之申訴案件，主任委員應於申訴或移送到達之日起七日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查；必要時，並得邀請專業人士參與調查。</p> <p>(二) 調查結束後，由小組委員將結果作成調查報告書，提本會評議。</p> <p>(三) 申訴案件應依其性質，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或性騷擾防治法第十三條第三項之規定期限，完成評議。</p> <p>(四) 本會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處建議及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。</p> <p>(五) 本校就性騷擾事件調查及處理結果，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提出者，其書面通知內容應包括再申訴</p>	<p>施申訴及懲戒辦法訂定準則」第 11 條、「性騷擾防治準則」第 6、9、17、20、22 條、「性騷擾防治法」第 13 條第 3 項。</p> <p>三、依「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第 20 條規定補充申訴受理後之告知程序。</p> <p>四、準用性別平等教育法、教師法及公務人員保障法規定，於相關會議審議前應請申訴人之相對人提出書面陳述意見。</p> <p>五、參酌性別平等教育法第 31 條、本校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治處理要點第 31 條第 1 項規定、勞動部範本第 13 條、經濟部範本第 10 條規定修訂。</p>

修正規定	現行規定	說明
<p>五、<u>本校接獲前項調查報告後，應自行或移送相關權責機關，依法評議。</u></p> <p>六、<u>本校為前項之評議時，得要求性平會之代表列席說明。但如懲處足以改變申訴人之相對人身份時，本校應通知其提出書面陳述意見。</u></p> <p>七、對申訴事件之調查與評議以不公開為原則。</p> <p>八、<u>對申訴事件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。決定成立者，應依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關，視情節輕重，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘或其他適當之懲處。並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。</u></p> <p>九、經證實有誣告之事實者，並應依法對申訴人為適當之懲處。</p> <p>十、<u>申訴決定應載明理由、本辦法第十一條所訂之申復或再申訴期限及受理機關，一併提供調查報告，以書面通知當事人，並移請相關單位依規定辦理。屬於性騷擾防治法規範之申訴事件，並應通知臺北市政府社會局。</u></p> <p>十一、<u>行政程序法有關管轄、</u></p>	<p>之期限及受理機關，並應通知臺北市政府。</p> <p>(六) 第四款懲處建議及處理對象為本校員工者，應簽陳校長核定後，移請人事或總務單位辦理懲處或由相關單位執行裁決事項。懲處建議及處理對象非本校員工者，應函知其服務機關(構)、部隊、學校、僱用人或依有關法令規定辦理。</p>	

修正規定	現行規定	說明
移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本辦法適用或準用之。		
	十一、涉及性別工作平等法及其相關法規之申訴案，申訴人及申訴人之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，提出申復，由本會另行召開會議決議處理之。	本條刪除、內容移至第 8 條第 1 項第 6 款規範。
<p>第 9 條</p> <p>性騷擾之申訴有下列各款情形之一者，不予受理：</p> <p>一、申訴不符第六條第二項程序規定而無法通知補正，或經通知補正但逾期不補正。</p> <p>二、已逾申訴期限。</p> <p>三、申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。</p> <p>四、同一事由經審議決議確定，或已撤回後再提出申訴者。</p> <p>五、對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。</p>	<p>九、性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：</p> <p>(一) 申訴書或言詞作成之紀錄，未於前點第四項所定期限內補正者。</p> <p>(二) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。</p> <p>本會不受理性騷擾申訴時，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。</p> <p>前項不受理之申訴依性騷擾防治法第十三條規定提出者，其通知應載明再申訴之期間及機關，並副知台北市政府。</p>	<p>一、依「性騷擾防治法」第 13 條、「性騷擾防治準則」第 9 條等相關規定修正。</p> <p>三、參酌政大「性騷擾防治、申訴及懲戒辦法」第 8 條、經濟部範本第 11 條不受理規定修正。</p> <p>四、現行規定第 9 條第二、三項及第 17 條通報機制移列至修正規定第 8 條規範。</p>
<p>第 10 條</p> <p><u>申訴人於第八條第一項第一款之期限內未收到通知或接獲不受理通知，得依下列方式救濟：</u></p> <p><u>一、屬性別工作平等法規範之性騷擾事件，申訴人得於期限屆滿或接獲不受理通知之次日起二十日</u></p>		<p>一、屬於性別工作平等法規範之性騷擾事件申訴救濟途徑依「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第 11 條規定辦理，並參酌勞動部範本第 13 條規定。未收到通知或接獲不受理通知之申復處理程序準用本校校園性侵害性騷擾或</p>

修正規定	現行規定	說明
<p><u>內，以書面具明理由，向本校秘書室提出申復；其以言詞或電子郵件為之者，秘書室應作成紀錄，經向申人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</u></p> <p><u>前項不受理之申復以一次為限。</u></p> <p><u>本校接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果。處理程序準用本校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治處理要點第三十一條第三項。申復有理由者，本校並應將申訴案交付性平會處理。</u></p> <p><u>二、屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，並載明再申訴之期間及機關。當事人得於期限屆滿或接獲不受理通知之次日起三十日內，向臺北市政府社會局提出再申訴。</u></p>		<p>性霸凌防治處理要點第 31 條第 3 項規定。</p> <p>二、屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件申訴救濟途徑依「性騷防治法」第 13 條、「性騷防治準則」第 9 條規定辦理。</p>
<p>第 11 條</p> <p><u>申訴事件應自申訴或移送到達之日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人，屬性騷擾防治法規範之申訴事件，並應通知臺北市政府社會局。</u></p> <p><u>申訴事件於前項期間屆滿仍未結案或當事人對本校申訴決定不服者，得分別依下列程序提出救濟：</u></p> <p><u>一、屬性別工作平等法規範之性騷擾事件，得於第一項期間屆滿或申訴決定送</u></p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、依據「工作場性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第 11 條規定並參酌經濟部範本第 10 條、勞動部範本第 15 條規定修訂。</p> <p>三、屬於性別工作平等法規範之性騷擾事件申訴救濟途徑依「工作場性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第 11 條規定辦理，並參酌勞動部範本第 13 條規定。申復處理程序準用本校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治</p>

修正規定	現行規定	說明
<p><u>達之次日起二十日內，以書面向本校秘書室提出申復，並應附具理由，處理程序準用本校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治處理要點第三十一條第二、三項。</u></p> <p><u>二、屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，得於第一項期限屆滿或申訴決定到達之次日起三十日內，向臺北市府社會局提出再申訴。</u></p> <p>申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。</p>		<p>處理要點第 31 條第 3 項規定。</p> <p>四、屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件申訴救濟途徑依「性騷防治法」第 13 條、「性騷防治準則」第 9 條規定辦理。</p>
<p>第 12 條</p> <p><u>性平會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條第一項規定之限制。</u></p>	<p>十二、(刪除)</p> <p>本校調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：</p> <p>(一)性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。</p> <p>(二)性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。</p> <p>(三)被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(四)本會得決議或經專案小組之建議，邀請申訴人、申訴人之相對人、關係人、學者專家或相關人員列席說明或協助；申訴人、申訴人之相對人得申請於評議時到場說明。</p> <p>(五)性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。</p> <p>(六)調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍</p>	<p>一、本條修正原 15 條。</p> <p>二、依據性騷擾防治法第 15 條規定，並參酌勞動部範本第 16 條規定。</p> <p>三、原 12 條，調查原則適用本校性別平等教育委員會設置辦法(修正草案)第 12 條規定。</p>

修正規定	現行規定	說明
	<p>內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。</p> <p>(七)處理性騷擾事件之所有人員，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。</p> <p>(八)性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。</p> <p>(九)對於在性騷擾事件申訴、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。</p> <p>(十)處理涉及性騷擾防治法第二十五條之案件，應告知被害人可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。</p> <p>(十一)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，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。</p>	
<p>第 13 條</p> <p><u>違反第三條之行為經調查屬實者，除依相關規定懲戒或處理外，並應負民事賠償責任；如本校業已賠償時，對於違反行為之行為人有求償權。</u></p>	<p>十三、(刪除)</p> <p>性騷擾事件之申訴調查及評議，有下列情形之一，調查評議人員應自行迴避：</p> <p>(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</p>	<p>一、本條新增。</p> <p>二、依「性騷擾防治準則」第 22 條、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第 12 條規定修正。</p> <p>三、參酌政大「性騷擾防治、申訴及懲戒辦法」第 14 條相</p>

修正規定	現行規定	說明
	<p>為事件之當事人時。</p> <p>(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。</p> <p>(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>(四)於該事件，曾為證人、鑑定人者。</p> <p>性騷擾事件申訴之調查評議人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一)有前項所定之情形而不自行迴避者。</p> <p>(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向本會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查評議人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之調查評議人員在本會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>調查評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。</p>	<p>關規定、清大「性別工作平等暨性騷擾防治辦法」第 12 條規定修正。</p> <p>四、原 13 條調查評議人員之相關迴避規定適用本校性別平等教育委員會設置辦法(修正草案)第 8 條規定。</p>
<p>第 14 條 本辦法經校務會議通過實施後，修正時亦同。</p>	<p>十四、(刪除)</p> <p>處理性騷擾申訴案件之所有人員，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應對調查內容負保密責任，如違反者得由主任委員終止其參與，並得視情節依刑法及其他相關法規處罰。</p>	<p>一、自第 19 條移列。</p> <p>二、本條刪除，保密規範適用本校性別平等教育委員會設置辦法(修正草案)第 12 條規定。</p>
	<p>十五、(刪除)</p> <p>有下列情形之一者，本會得決議暫緩調查及評議：</p>	<p>一、本條刪除，內容移至第 12 條規範。</p>

修正規定	現行規定	說明
	<p>(一) 申訴人提出請求。</p> <p>(二) 性騷擾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。</p> <p>(三) 其他有暫緩調查及評議之必要者。</p>	<p>二、依「性別工作平等法」第 27 規定並參酌勞動部範本第 19 條規定。</p>
	<p>十六、 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發生。</p>	<p>本條刪除，內容移至第 8 條第 1 項第 7 款規範。</p>
	<p>十七、 本校非加害人所屬單位而接獲性騷擾申訴時，仍應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。</p>	<p>本條刪除，內容移至第 8 條第 1 項第 1 款規範。</p>
	<p>十八、 非本校員工參與調查之專業人員撰寫調查報告書，得支領撰稿費。經延聘或受邀之校外學者專家出席會議時，得支給出席費。</p>	<p>本條刪除，相關費用支給適用本校性別平等教育委員會設置辦法(修正草案)第 15 條規定。</p>
	<p>十九、 本要點經校務會議通過後實施，修正時亦同。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、配合教育部 101 年 9 月 26 日臺訓(三)字第 1010156729 號書函規定，各級學校依據「性騷擾防治法」第 7 條與「性別平等工作法」第 13 訂定性騷擾防治措施等校內章則，屬校內重大事項，應請提校務會議議決。</p>

國立臺灣科技大學性別平等教育委員會設置辦法 (草案) 修訂條文對照表

103 年 06 月 00 日第 00 次校務會議修正通過

修正規定	現行規定	說明
<p>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)。</p>	<p>第一條 國立臺灣科技大學性別平等教育委員會(以下簡稱本會)依據「性別平等教育法」規定訂定之。</p>	<p>一、依據工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 7 條第 3 項，以及教育部 100 年 10 月 31 日臺訓(三)字第 10001 70857B 號函及 100 年 12 月 6 日臺訓(三)字第 1000803271 號函，由本會作為「性別平等教育法」、「性騷擾防治法」或「性別工作平等法」相關防治措施之單一處理機制。</p> <p>二、依據「性別平等教育法」第一條與「性別工作平等法」第一條之要旨，予以明定本辦法之立法依據與目的。</p> <p>三、參酌「國立清華大學性別平等教育委員會設置要點」第一條條文修正。</p>

<p>第二條 本會之<u>任務</u>如下:</p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>三、研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>五、調查及處理與性別平等教育法有關之事件。</u></p> <p><u>六、規劃及建立性別平等之安全校園空間。</u></p> <p><u>七、推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。</u></p> <p><u>八、其他關於學校或社區之性別平等教育事務。</u></p> <p><u>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)。</u></p>	<p>第二條 本會之<u>職責</u>為審議下列事項:</p> <p><u>一、性別平等教育活動及宣導:針對學生、教職員工宣導性別平等教育及防範性霸凌、性騷擾和性侵害行為之教育活動。</u></p> <p><u>二、校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治:建立校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治機制,並協調及整合相關資源。</u></p> <p><u>三、主動調查、公告及防範:本委員會應主動調查危害校園公共安全之性侵害、性騷擾或性霸凌事件,若確有其事應立即公告防範,並督促相關單位積極查詢。</u></p> <p><u>四、推動性別平等教育相關課程開設:鼓勵教師參與研發性別平等教育教材。</u></p> <p><u>五、建立性別平等安全校園空間。</u></p> <p><u>六、其他有關學校性別平等教育事務。</u></p>	<p>一、依「性別平等教育法」第六條之任務規定修正,分別條列第一款至第八款。</p> <p>二、新增第九款依「性騷擾防治法」或依「性別工作平等法」申訴之性騷擾事件。</p>
---	---	--

<p><u>第三條</u> 本會設當然委員五人及選任委員十四人，當然委員為校長、主任秘書、學生事務長、<u>總務長、人事室主任</u>，選任委員為具有性別平等意識之教師委員七人（各學院推選）、<u>職員（含約用人員）委員二人（人事室推選）、技工友委員一人（人事室推選）、學生委員四人（學生組織推選）</u>，人數共計十九人。其中女性委員應佔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。 <u>前項委員之推選，由推選單位提供應選名額一倍之備選名單，其中女性委員應佔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，由主任委員依前項性別比例之規定遴選之。</u></p>	<p><u>第四條</u> 本會設當然委員四人及選任委員十二人，當然委員為校長、主任秘書、學生事務長、人事室主任，選任委員為具有性別平等意識之教師委員七人（各學院推選）、<u>職員工委員各一人（人事室推選）、學生委員三人（學生組織推選）</u>，人數共計十六人。其中女性委員應佔委員總數二分之一以上。委員任期一年，得續聘連任。</p>	<p>一、條次變更。 二、為受理本校「性騷擾防治法」或「性別工作平等法」申訴之性騷擾事件，配合原「國立臺灣科技大學性別工作平等暨性騷擾防治防治辦法」新增其「性騷擾申訴評議會」之當然委員「總務長」1人。 三、因應本辦法第九條處理性騷擾案件時，學生代表不參與之規定，增加學生委員至四人、職員（含約用人員）委員二人，以利委員總額為奇數。 四、參酌「教育部性別平等教育委員會設置要點」第四條規定，任一性別委員不得少於委員總數之三分之一。 五、新增第二項以因應席次變動情形下，主任委員得依性別比例遴選委員之規定。</p>
<p><u>第四條</u> 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。</p>	<p><u>第三條</u> 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。</p>	<p>條次變更。</p>

<p><u>第五條 行政配合措施：</u></p> <p><u>一、推動本辦法所需經費，由本校相關預算下支應。</u></p> <p>二、本會所需辦公室及諮商室，由秘書室視實際情形調配之。</p> <p>三、秘書室指定行政人員一名，承辦本會之行政事務。</p> <p>四、設置申訴專線和專用信箱。</p> <p><u>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。</u></p> <p>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。</p>	<p><u>第七條 行政配合措施：</u></p> <p>一、本<u>委員會</u>所需辦公室及諮商室，由秘書室視實際情形調配之。</p> <p>二、秘書室指定行政人員一名，承辦本會之行政事務。</p> <p>三、設置申訴專線和專用信箱。</p> <p><u>四、本校各單位若接獲相關報案，應立即與本委員會聯絡。</u></p> <p><u>五、學校應指定相關單位定期舉辦宣導及教育活動，製發相關手冊與資料。</u></p> <p>六、本<u>委員會</u>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。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、收件後依本辦法第十條之規定辦理，爰刪除第四款。</p> <p>三、原第六條有關預算之規定，移至第五條第一款。</p> <p>四、修正部分文字。</p>
<p><u>第六條</u></p> <p>本會每學期應至少開會一次，如遇重大事件發生或經<u>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。</u></p>	<p><u>第五條</u></p> <p>本會每學期應至少開會一次，<u>並邀請相關行政主管依性平法之規範，提出各法定事項之工作報告；</u>如遇重大事件發生或經<u>五人以上委員之提案，主任委員得召開臨時會議。本委員會開會應有委員過半數之出席，一般事項之決議以出席委員過半數同意行之，調查之進行或申訴裁決等重大事項應有委員三分之二以上出席，出席委員過半數之同意。無法出席的性平委員應請假，並納入出席人數統計，不得委託或代理出席。各分組召集人得視業務需要，不定期召集相關單位與人員會商。</u></p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、臨時會議之提案委員人數依比例調整，並修正部分文字。三、原出席委員人數之規範移至第九條。四、原第一項邀請相關行政主管工作報告之規範移至第七條。五、參酌「教育部性別平等教育委員會設置要點」第七條條文，新增主任委員不能出席時之代理規定。</p>

<p><u>第七條</u>  <u>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）。</u></p>	<p><u>第六條</u>  <u>有關推動本辦法所需經費，由學校相關預算下支應。</u></p>	<p>一、原第六條有關預算之規定，移至第五條第一款。  二、原第五條第一項有關邀請相關行政主管工作報告之規範移至本條，並參酌「教育部性別平等教育委員會設置要點」第十條條文，新增得邀請有關人士列席提供意見之規定。</p>
--	---	---

### 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。

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。

### 第八條

本辦法所稱性侵害指性侵害  
犯罪防治法所稱性侵害犯罪  
之行為。本辦法所稱性騷擾係  
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，  
從事不受欢迎且具有性意味  
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。本辦法所稱性霸  
凌係指透過語言、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。

一、有關名詞定義另於「國立臺灣科技大學性別平等教育實施辦法」、以及「國立臺灣科技大學性別工作平等暨性騷擾防治辦法」規定，原第八條之規定刪除。

二、原第十一條之迴避條款，移至本條新增有關處理、調查及決議人員之迴避規定，該規定依教育部「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第二十一條條文、內政部「性騷擾防治準則」第十五條條文及「行政程序法」第三十二、三十三條等相關條文修正，並參酌勞動部範本「僱用員工五百人以上大型事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」第十條條文、經濟部範本「經濟部性騷擾防治申訴調查及懲戒處理要點」第十三條條文，以臻完備。

<p><u>第九條</u> 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。</p>	<p><u>第九條</u> 本校教職員工、學生有發生性霸凌、性騷擾或性侵害情事者，被害人或其法定代理人得以書面資料，向學生事務處或秘書室提出申請調查，任何人知悉前二項事件，亦得提出檢舉。學校接受申請或檢舉後，應於三日內交由性別平等教育委員會調查處理。調查之進行，應由主任委員視案件之需要，指派三人以上之委員成立專案小組為之。遇到重大性騷擾與性侵害事件足以影響校園安寧和教學時，本會應主動進行調查。本會亦得接受校長交議之案件。</p>	<p>一、原第九條之收件、受理與調查之相關規定依新增第十條至第十二條規定辦理，並修正部分文字。</p> <p>二、出席委員人數之規範由原第五條移至本條，並參酌「教育部性別平等教育委員會設置要點」第十一條、「國立清華大學性別平等教育委員會設置要點」第四條、「國立政治大學性別平等教育委員會設置辦法」第六條之規定，變更原調查之進行或申訴裁決等重大事項應有 2/3 以上委員出席為 1/2 以上即可。</p> <p>三、參考「國立清華大學性別工作平等暨性騷擾防治辦法」第五條、「國立政治大學性騷擾防治、申訴及懲戒辦法」第六條之規定，於處理教職員工之性騷擾事件時，學生代表不參與。</p>
<p><u>第十條</u> 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。</p>	<p><u>第十條</u> 為使調查達到客觀公正之目的，調查小組得邀請專業人員參予調查工作及舉行秘密之聽證。雙方當事人均得邀請足資信賴之人士陪同接受調查。調查之進行應以保障雙方當事人名譽及隱私之秘密方式為之。調查期間雙方當事人、本會委員及與本案相關之所有人員均負有對本案一切內容保密之義務。違反者自負對當事人之法律責任。</p>	<p>一、原第十條之規定依新增第十一條至第十二條規定辦理，並修正部分文字。</p> <p>二、依教育部「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第十八條之規定，明訂第一項事件之收件單位為學生事務處或學校指定之專責單位（秘書室）。</p>

<p><u>第十一條</u>  <u>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。</u>  <u>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。</u>  <u>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。</u></p>	<p><u>第十一條</u>  <u>申請調查事項如涉及委員本身，或有其他事有可能妨害調查之公正者，該委員應自行迴避。雙方當事人亦得檢具理由向本會申請該委員迴避。應否迴避，由本會決定之。</u></p>	<p>一、原第十一條之迴避條款，移至第八條新增有關處理、調查及決議人員之迴避規定。  二、為確認本校是否有管轄權及認定是否屬性別平等教育法第二十九條所定之不受理事由，依教育部「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第十八條第三項條文；另參酌「國立清華大學性別平等案件處理作業細則」第二、三、四條之規定、「國立政治大學校園性侵害、性騷擾、性霸凌或性別事件初審作業要點」第二條等規定，新增本校收件後之處理程序由主任委員召集初審小組以認定是否受理各類事件，並得提供該事件之危機處理建議予本會。</p>
--	---	---

## 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。

## 第十二條

負責調查之專案小組應於兩個月內完成調查報告，交由本會作成裁決書。裁決書應載明裁決主文、事實、理由及對學校相關單位處置方式之建議。前項裁決書應送達雙方當事人及學校相關單位。

前項期限，如因事實調查之需要，專案小組得依實際情形向本委員申請延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月。

一、原第十二條之修正部分文字迴避條款，移至第八條新增有關處理、調查及決議人員之迴避規定。

二、依教育部「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第二十三條條文(第一款至第四款)、內政部「性騷擾防治準則」第十六條條文(第五款)、「性別平等教育法」第二十二條及內政部「性騷擾防治準則」第十三條條文(第六款至第七款)、內政部「性騷擾防治準則」第十七條條文(第八款)、教育部「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第二十六條及內政部「性騷擾防治準則」第二十一條條文(第九款)、「性騷擾防治法」第十條條文(第十款)等規定，新增處理、調查及決議應遵守之相關原則。

<p style="text-align: center;"><u>(上接第十二條)</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p>		
<p><u>第十三條</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p>	<p><u>第十三條</u></p> <p><u>申請調查者或檢舉人如有明知不實而誣陷被控告者之情事，本會得向學校相關單位建議懲戒。</u></p>	<p>一、有關誣告之懲處條文已另於「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」第三十條文中明訂，爰刪除原第十三條規定。</p> <p>二、依教育部「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第二十四條、勞動部「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第四條、內政部「性騷擾防治準則」第九條等有關保密義務之條文，並參酌勞動部範本「僱用員工五百人以上大型事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」第十一條「雇主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」之規定，新增第十三條條文，以臻完備。</p>

<p>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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>第十四條 本會所作之裁決，不影響雙方當事人之司法訴訟權。</p>	<p>一、有關本會程序與司法程序之條文已另於「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」第二十八條文中明訂，爰刪除原第十四條規定。</p> <p>二、依事件類別，明訂事件適用之校內法規。</p>
<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>第十五條 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。</p>	<p>參酌勞動部範本「僱用員工五百人以上大型事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」第九條、經濟部範本「經濟部性騷擾防治申訴調查及懲戒處理要點」第十八條條文之規定，新增第一款以明訂委員為無給職，但得支給相關費用之規定。</p>
	<p>第十六條 本辦法若有未完備規範之事項，悉依「性別平等教育法」辦理。</p>	<p>有關事件處理之其它依據已於第十四條中明訂，爰刪除原第十六條規定。</p>
<p>第十六條 本辦法經校務會議通過後實施，修正時亦同。</p>	<p>第十七條 本辦法經校務會議通過後實施，修正時亦同。</p>	<p>條次變更</p>

國立臺灣科技大學組織規程(草案) 修訂條文對照表

103 年 06 月 00 日第 00 次校務會議修正通過

修正規定	現行規定	說明
<p>第四十四條 本校設置下列各種委員會： (第一款至第九款略)</p> <p>十、性別平等教育委員會：委員人數<u>十九</u>人，除校長、主任秘書、學生事務長、<u>總務長</u>、人事室主任<u>五</u>人為當然委員外，選任委員<u>十四</u>名分別由各學院推選教師代表<u>七</u>人、<u>職員(含約用人員)</u>委員<u>二</u>人、<u>技工友</u>委員<u>一</u>人、學生代表<u>四</u>人組成，其中女性委員須佔全體委員二分之一以上，<u>且男性委員不得少於委員總數之三分之一</u>。委員會負責審議有關學校性別平等教育活動、性侵害及性騷擾防治、調查等事項。<u>本校性別平等教育委員會設置辦法另訂，經校務會議通過後實施。</u></p>	<p>第四十四條 本校設置下列各種委員會： (第一款至第九款略)</p> <p>十、性別平等教育委員會：委員人數<u>十六</u>人，除校長、主任秘書、學生事務長、人事室主任<u>四</u>人為當然委員外，選任委員<u>十二</u>名分別由各學院推選教師代表<u>七</u>人、<u>職員工</u>代表各<u>一</u>人、學生代表<u>三</u>人組成，其中女性委員須佔全體委員二分之一以上。委員會負責審議有關學校性別平等教育活動、性侵害及性騷擾防治、調查等事項。</p>	<p>依據新修正之「國立臺灣科技大學性別平等教育委員會設置辦法」配合修正本款。</p>

國立臺灣科技大學性別平等教育實施辦法（草案）修訂條文對照表

103年00月00日第00次校務會議修正通過

修正規定	現行規定	說明
<p>名稱：國立臺灣科技大學性別平等教育實施<u>辦法</u></p>	<p>名稱：國立臺灣科技大學性別平等教育實施<u>要點</u></p>	<p>一、本法規名稱修正。 二、本辦法依據性平法第12條第2項授權立法，依據中央法規標準法第3條更名為「辦法」。</p>
<p>一、 為厚植本校性別教育資源，推動性別平等教育，建立無性別歧視教育環境，以提供性別平等之學習環境，建立安全之校園空間，實現性別平等之目標，特依「性別平等教育法」第12條第2項規定訂定本辦法。</p>	<p>一、 為厚植本校性別教育資源，推動性別平等教育，建立無性別歧視教育環境，以提供性別平等之學習環境，建立安全之校園空間，實現性別平等之目標，特依「性別平等教育法」第12條規定訂定本要點。</p>	<p>明訂立法依據。</p>
<p>二、 本辦法名詞定義： （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。 <u>（二）性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。</u> <u>（三）性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：</u> <u>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。</u> <u>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</u></p>	<p>二、 本要點名詞定義： 性別平等教育：指以教育方式消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。</p>	<p>依性別平等教育法第二條用詞定義臚列。</p>

修正規定	現行規定	說明
<p>條件者。</p> <p><u>(四)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。</u></p> <p><u>(五)性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。</u></p> <p><u>(六)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。</u></p>		
<p>三、 為建立性別平權觀念，提供學校之教職員工生免於性侵害、性騷擾及性霸凌之學習工作環境，本校應成立性別平等教育委員會，落實推動性別平等教育工作，<u>委員會之組成與任務等另依「國立臺灣科技大學性別平等教育委員會設置辦法」之相關規定辦理。</u></p>	<p>三、 為建立性別平權觀念，提供學校之教職員工生免於性侵害、性騷擾及性霸凌之學習工作環境，本校應成立性別平等教育委員會，落實推動性別平等教育工作，<u>委員會置委員十五人，採任期制，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、學生代表為委員。</u></p>	<p>一、本條修正。</p> <p>二、明訂本校性平會之組成與任務之立法依據。</p>
<p>四、 <u>本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件防治，另依「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」辦理。</u></p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、明訂本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件防治之立法依據。</p>
<p>五、 本校之招生及就學許可不應有性別或性傾向之差別待遇。但基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素</p>	<p>四、 本校之招生及就學許可不應有性別或性傾向之差別待遇。但基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素</p>	<p>條次變更。</p>

修正規定	現行規定	說明
<p>之正當理由，經主管機關核准而設置之班級、課程者，不在此限。</p> <p><u>六、</u> 本校不得因學生之性別或性傾向而給予教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇。但性質僅適合特定性別者，不在此限。對因性別或性傾向而處於不利處境之學生應積極提供協助，以改善其處境。應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。</p> <p><u>七、</u> 教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容；其中師資培育中心之教育專業課程，應開設性別平等教育相關課程。</p> <p><u>八、</u> 為推展性別平等教育，本校應開設性別平等教育或性別研究相關課程，加強性別平等觀念之宣導，發展符合性別平等之課程規劃與評量方式。</p> <p><u>九、</u> 教師使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。教師應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。課程設置及活動設計，應鼓勵學生發揮潛能，不得因性別而有差別待遇。學校教材之編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則；教材內容</p>	<p>之正當理由，經主管機關核准而設置之班級、課程者，不在此限。</p> <p><u>五、</u>本校不得因學生之性別或性傾向而給予教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇。但性質僅適合特定性別者，不在此限。對因性別或性傾向而處於不利處境之學生應積極提供協助，以改善其處境。應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。</p> <p><u>六、</u> 教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容；其中師資培育中心之教育專業課程，應開設性別平等教育相關課程。</p> <p><u>七、</u> 為推展性別平等教育，本校應開設性別平等教育或性別研究相關課程，加強性別平等觀念之宣導，發展符合性別平等之課程規劃與評量方式。</p> <p><u>八、</u> 教師使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。教師應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。課程設置及活動設計，應鼓勵學生發揮潛能，不得因性別而有差別待遇。學校教材之編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則；教材內容應平衡反映不同性別之歷史</p>	

修正規定	現行規定	說明
<p>應平衡反映不同性別之歷史貢獻及生活經驗，並呈現多元之性別觀點。</p> <p><u>十、</u> 本校應檢視、改善並建立安全與無性別偏見之校園空間，繪製校園危險地圖，並適時辦理校園人身安全教育研討活動，以確保校園人身安全。</p> <p><u>十一、</u> 本辦法經本校性別平等教育委員會及校務會議通過後實施，修正時亦同。</p>	<p>貢獻及生活經驗，並呈現多元之性別觀點。</p> <p>本校應檢視、改善並建立安全與無性別偏見之校園空間，繪製校園危險地圖，並適時辦理校園人身安全教育研討活動，以確保校園人身安全。</p> <p><u>十、</u> 本<u>要點</u>經本校性別平等教育委員會及校務會議通過後實施，修正時亦同。</p>	

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（草案）

修訂條文對照表

103年06月00日第00次校務會議修正通過

修正規定	現行規定	說明
<p>第一章 總則                      第一條                      本要點依「<u>性別平等教育法</u>」（以下簡稱性平法）第20條第2項、「<u>校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則</u>」第34條第1項、「<u>國立臺灣科技大學</u>（以下簡稱本校）<u>性別平等教育實施辦法</u>」第四條規定訂定之。</p>	<p>第一章 總則                      第一條                      本要點依教育部「<u>校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則</u>」訂定之。。</p>	<p>明訂立法依據。</p>

<p>第二條  <u>本校</u>應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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>第二條  <u>學校</u>應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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>文字修正。</p>
---	---	--------------

<p>第三條  <u>本校</u>應蒐集校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治及救濟等資訊，並於處理事件時，主動提供予相關人員。  前項資訊應包括下列事項：  一、校園性騷擾、性騷擾及性霸凌事件之界定、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、其他<u>本校</u>性平會認為必要之事項。</p>	<p>第三條  學校應蒐集校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治及救濟等資訊，並於處理事件時，主動提供予相關人員。  前項資訊應包括下列事項：  一、校園性騷擾、性騷擾及性霸凌事件之界定、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、其他<u>學校</u>性平會認為必要之事項。</p>	<p>文字修正。</p>
---	--	--------------

<p>第二章 校園安全規劃</p> <p>第四條</p> <p><u>本校</u>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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>前項第一款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。</p>	<p>第二章 校園安全規劃</p> <p>第四條</p> <p>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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>前項第一款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。</p>	<p>文字修正。</p>
<p>第五條</p> <p><u>本校</u>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，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。</p>	<p>第五條</p> <p>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，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。</p>	<p>文字修正。</p>
<p>第三章 校內外教學及人際互動注意事項</p> <p>第六條</p> <p><u>本校</u>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。</p>	<p>第三章 校內外教學及人際互動注意事項</p> <p>第六條</p> <p>學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。</p>	<p>文字修正。</p>

<p>第四章 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法</p> <p>第十五條</p> <p><u>本校</u>接獲申請調查或檢舉<u>但無管轄權</u>時，應由<u>秘書室</u>將該案件於七個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。</p> <p>學制轉銜期間申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由其共同上級機關決定之，無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。</p>	<p>第四章 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法</p> <p>第十五條</p> <p>接獲申請調查或檢舉之<u>學校</u>無管轄權者，應將該案件於七個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。</p> <p>學制轉銜期間申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由其共同上級機關決定之，無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。</p>	<p>一、文字修正。</p> <p>二、明訂移送窗口為秘書室。</p>
<p>第十六條</p> <p><u>本校</u>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<u>性平法</u>第二十一條第一項規定，應立即向學生事務處通報，並由學生事務處依相關法律規定向直轄市、縣（市）社政及教育部通報，至遲不得超過二十四小時。</p> <p>依本條規定為通報時，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。</p>	<p>第十六條</p> <p><u>學校</u>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<u>性別平等教育法</u>第二十一條第一項規定，應立即向學生事務處通報，並由學生事務處依相關法律規定向直轄市、縣（市）社政及教育部通報，至遲不得超過二十四小時。</p> <p>依本條規定為通報時，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。</p>	<p>文字修正。</p>

<p>第十八條 本校接獲校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請調查或檢舉時，以學生事務處或秘書室為收件單位。 前項收件單位收件後，應即將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會，主任委員應請委員三人以上組成初審小組，於三日內確認是否有管轄權與是否受理，並得提供事件之危機處理建議。初審小組之組成與調查，另依本校性別平等教育委員會設置辦法訂之。除無管轄權、或有性平法第二十九條第二項所定不受理事由外，性平會應於收件後三日內，調查處理之。並應於二個月內應完成調查。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、檢舉人及行為人。 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。</p>	<p>第十八條 學校接獲校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請調查或檢舉時，以學生事務處或秘書室為收件單位。 前項收件單位收件後，<u>除有性別平等教育法第二十九條第二項所定事由外，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理。</u> <u>前項性別平等教育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。該小組得受理初審、案情簡單者逕為調查及初審調查報告等。</u> <u>前項小組組成及調查程序依性別平等教育法第三十條第三項規定辦理。</u> <u>前項收件單位收件後，應指派專人處理相關行政事宜，學校相關單位並應配合協助。</u></p>	<p>一、文字修正。 二、為確認本校是否有管轄權及認定是否屬性別平等教育法第二十九條所定之不受理事由，依教育部「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第十八條第三項條文；另參酌「國立清華大學性別平等案件處理作業細則」第二、三、四條之規定、「國立政治大學校園性侵害、性騷擾、性霸凌或性別事件初審作業要點」第二條等規定，新增本校收件後之處理程序由主任委員召集初審小組以認定是否受理各類事件，並得提供該事件之危機處理建議予本會。</p>
<p>第十九條 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，<u>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</u>不願配合調查時，<u>本校仍應提供必要之輔導或協助。</u> <u>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，由本校防治校園霸凌因應小組依前條規定辦理。</u></p>	<p>第十九條 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，<u>學校應主動將事件交由所設之性平會調查處理。疑似被害人</u>不願配合調查時，<u>學校仍應提供必要之輔導或協助。</u> <u>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，由學校防治霸凌因應小組依前條規定辦理。</u></p>	<p>文字修正。</p>

<p>第二十條  <u>本校</u>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<u>性平法</u>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<u>本校秘書室</u>提出申復；其以言詞為之者，<u>本校</u>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。  <u>本校秘書室</u>接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果。<u>處理程序準用本要點第三十一條第三項</u>。申復有理由者，<u>本校</u>並應將申請調查或檢舉案交付性平會處理。</p>	<p>第二十條  <u>學校</u>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<u>性別平等教育法</u>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<u>學校</u>提出申復；其以言詞為之者，<u>學校</u>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。  <u>學校</u>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，<u>學校</u>並應將申請調查或檢舉案交付性平會處理。</p>	<p>一、文字修正。  二、明訂申請人或檢舉人未收到本校通知或不受理之申復窗口為秘書室，其處理程序比照對於處理結果不服之申復處理程序。</p>
--	---	---

<p>第二十一條 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<u>性平法</u>第三十條第三項之規定。</p> <p>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、性騷擾或性霸凌事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。 <u>本校</u>針對擔任調查小組之成員，應予公差（假）登記，交通費或相關費用由負責調查之學校支應。</p>	<p>第二十一條 <u>學校</u>之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<u>性別平等教育法</u>第三十條第三項之規定。</p> <p>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、性騷擾或性霸凌事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。 <u>學校</u>針對擔任調查小組之成員，應予公差（假）登記，交通費或相關費用由負責調查之學校支應。</p>	<p>文字修正。</p>
<p>第二十二條 <u>性平法</u>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。</p>	<p>第二十二條 <u>性別平等教育法</u>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。</p>	<p>文字修正。</p>

<p>第二十三條 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：</p> <p>一、 當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。</p> <p>二、 行為人與被害人、檢舉人或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。</p> <p>三、 基於調查之必要時，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。</p> <p>四、 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。</p> <p>五、 申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，學校得經所設之性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。</p>	<p>第二十三條 學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：</p> <p>一、 當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。</p> <p>二、 行為人與被害人、檢舉人或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。</p> <p>三、 基於調查之必要時，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。</p> <p>四、 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。</p> <p>五、 申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，學校得經所設之性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。</p>	<p>文字修正。</p>
---	---	--------------

<p>第二十四條</p> <p>依前條第四款規定負有保密義務者，包括參與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員。</p> <p>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。</p> <p><u>本校</u>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。</p> <p>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。</p>	<p>第二十四條</p> <p>依前條第四款規定負有保密義務者，包括參與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員。</p> <p>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。</p> <p><u>學校</u>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。</p> <p>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。</p>	<p>文字修正。</p>
---	---	--------------

<p>第二十五條</p> <p>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，<u>本校</u>於必要時得依<u>性平法</u>第二十三條規定，採取為下列處置，並報教育部備查：</p> <p>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。</p> <p>二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。</p> <p>三、避免報復情事。</p> <p>四、預防、減低行為人再度加害之可能。</p> <p>五、其他性平會認為必要之處置。</p> <p>當事人非<u>本校</u>之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定處理。</p> <p>前二項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。</p>	<p>第二十五條</p> <p>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，<u>學校</u>於必要時得依<u>性別平等教育法</u>第二十三條規定，採取為下列處置，並報教育部備查：</p> <p>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。</p> <p>二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。</p> <p>三、避免報復情事。</p> <p>四、預防、減低行為人再度加害之可能。</p> <p>五、其他性平會認為必要之處置。</p> <p>當事人非<u>學校</u>之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定處理。</p> <p>前二項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。</p>	<p>文字修正。</p>
<p>第二十六條</p> <p><u>本校</u>應依<u>性平法</u>第二十四條第一項規定，視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，以提供必要之協助。但<u>本校</u>就該事件仍應依<u>性平法</u>為調查處理。</p> <p>當事人非<u>本校</u>之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供必要之協助。</p>	<p>第二十六條</p> <p><u>學校</u>應依<u>性別平等教育法</u>第二十四條第一項規定，視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，以提供必要之協助。但<u>學校</u>就該事件仍應依<u>性別平等教育法</u>為調查處理。</p> <p>當事人非<u>學校</u>之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供必要之協助。</p>	<p>文字修正。</p>

<p>第二十七條  <u>本校</u>於必要時，應依<u>性平法</u>第二十四條第一項規定，對當事人提供心理諮商輔導、法律諮詢、課業協助、經濟協助及其他性平會認為必要之保護措施或協助。      當事人非<u>本校</u>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、心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，<u>本校</u>應編列預算支應之。</p>	<p>第二十七條  <u>學校</u>於必要時，應依<u>性別平等教育法</u>第二十四條第一項規定，對當事人提供心理諮商輔導、法律諮詢、課業協助、經濟協助及其他性平會認為必要之保護措施或協助。      當事人非<u>學校</u>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、心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，<u>學校</u>應編列預算支應之。</p>	<p>文字修正。</p>
<p>第二十九條      基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，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。      加害人依<u>性平法</u>第二十五條第四項規定，提出書面陳述意見，應依下列規定辦理：      一、決定懲處之權責單位於召開會議審議前，應通知加害人提出書面陳述意見。      二、教師涉性侵害事件者，於性平會召開會議前，應通知加害人提出書面陳述意見，並依前款規定辦理。      加害人前項所提書面意見，除有<u>性平法</u>第三十二條第三項所定之情形外，決定懲處之權責單位不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。</p>	<p>第二十九條      基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，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。      加害人依<u>性別平等教育法</u>第二十五條第四項規定，提出書面陳述意見，應依下列規定辦理：      一、決定懲處之權責單位於召開會議審議前，應通知加害人提出書面陳述意見。      二、教師涉性侵害事件者，於性平會召開會議前，應通知加害人提出書面陳述意見，並依前款規定辦理。      加害人前項所提書面意見，除有<u>性別平等教育法</u>第三十二條第三項所定之情形外，決定懲處之權責單位不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。</p>	<p>文字修正。</p>

<p>第三十條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經性平會調查屬實後，<u>本校應依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘或其他適當之懲處。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。</u> <u>性平法第二十五條第二項對加害人所為處置，由本校為性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命加害人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。</u> <u>前項依性平法第二十五條第二項第二款規定命加害人接受八小時之性別平等教育課程，應由本校學生事務處規劃。</u></p>	<p>第三十條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經<u>學校所設性平會調查屬實後，學校應自行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，學校應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。</u></p>	<p>一、依據102年12月11日修正公布之性別平等教育法第25條第1項條文，新增調查屬實後懲處之相關內容。 二、依據同法第2項之規定，新增本條第2項。另明訂性別平等教育課程之執行單位於本條第3項。</p>
---	---	---

第三十一條

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秘書室申復；其以言詞為之者，秘書室應作成紀錄，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。本校接獲申復後，依下列程序處理：

一、由秘書室收件後，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。

第三十一條

學校將處理結果，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單位。

申請人或行為人對學校處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學校申復；其以言詞為之者，受理之學校應作成紀錄，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。

學校接獲申復後，依下列程序處理：

一、由秘書室收件後，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、性騷擾或性霸凌調查專業素養人員之專家學者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。

一、文字修正。

二、明訂本校之申復窗口為秘書室。

<p>(接第三十一條)</p> <p>六、申復有理由時，將申復決定通知<u>性平會或其他</u>權責機關，由其重為決定。</p> <p>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。</p>	<p>(接第三十一條)</p> <p>六、申復有理由時，將申復決定通知<u>相關</u>權責單位，由其重為決定。</p> <p>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。</p>	<p>三、明訂申復有理由後之處理窗口。</p>
<p>第三十二條</p> <p><u>本校依性平法</u>第二十七條第一項規定建立之檔案資料，應由<u>秘書室</u>保管。</p> <p>依前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。</p> <p>前項原始檔案應予保密，其內容包括下列資料：</p> <p>一、事件發生之時間、樣態。</p> <p>二、事件相關當事人(包括檢舉人、被害人、加害人)。</p> <p>三、事件處理人員、流程及紀錄。</p> <p>四、事件處理所製作之文書、取得之證據及其他相關資料。</p> <p>五、加害人之姓名、職稱或學籍資料、家庭背景等。</p> <p>第二項報告檔案，應包括下列資料：</p> <p>一、事件發生之時間、樣態以及以代號呈現之各該當事人。</p> <p>二、事件處理過程及結論。</p>	<p>第三十二條</p> <p><u>學校依性別平等教育法</u>第二十七條第一項規定建立之檔案資料，應<u>指定專責單位</u>保管。</p> <p>依前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。</p> <p>前項原始檔案應予保密，其內容包括下列資料：</p> <p>一、事件發生之時間、樣態。</p> <p>二、事件相關當事人(包括檢舉人、被害人、加害人)。</p> <p>三、事件處理人員、流程及紀錄。</p> <p>四、事件處理所製作之文書、取得之證據及其他相關資料。</p> <p>五、加害人之姓名、職稱或學籍資料、家庭背景等。</p> <p>第二項報告檔案，應包括下列資料：</p> <p>一、事件發生之時間、樣態以及以代號呈現之各該當事人。</p> <p>二、事件處理過程及結論。</p>	<p>文字修正。</p>

<p>第三十三條 本校依<u>性平法</u>第二十七條第二項規定為通報時，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。 本校就加害人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於前項通報內容註記加害人之改過現況。</p>	<p>第三十三條 學校依<u>性別平等教育法</u>第二十七條第二項規定為通報時，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。 學校就加害人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於前項通報內容註記加害人之改過現況。</p>	<p>文字修正。</p>
<p>第三十四條 本校應將本要點第七條及第八條規定納入教職員工聘約及學生手冊。</p>		<p>依教育部「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第三十四條規定，新增本條文。</p>
<p>第三十五條 本校於校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查處理完成，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教育部。申請人及行為人提出申復之事件，並應於申復審議完成後，將申復審議結果報教育部。</p>	<p>第三十四條 學校於校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查處理完成，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教育部。申請人及行為人提出申復之事件，並應於申復審議完成後，將申復審議結果報教育部。</p>	<p>一、條次變更。 二、文字修正。</p>
<p>第三十六條 本要點若有未盡事宜，準用或適用其他相關法規。</p> <p>第三十七條 本要點經本校性平會及校務會議通過後實施，修正時亦同。</p>	<p>第三十五條 本要點若有未盡事宜，準用或適用其他相關法規。</p> <p>第三十六條 本要點經本校<u>性別平等教育委員會</u>及校務會議通過後實施，修正時亦同。</p>	<p>一、條次變更。 二、文字修正。</p>