

國立臺灣戲曲學院第 369 次臨時行政會議紀錄

時 間：113 年 9 月 2 日(星期一)上午 9 時整

地 點：內湖校區戲曲樓 9 樓國際會議廳

主 席：李校長揚

紀錄：朱佩珍

出席人員：本校各單位一級主管及各學系副系主任

壹、確認第 368 次會議通過法規及提案：全案確認通過。

案由一：本校「課程委員會組織要點」修正草案，提請討論。(提案單位：教務處)

決 議：修正第三點文字及第六點補充說明修正原因後通過。

案由二：擬具「國立臺灣戲曲學院專任教師聘約」及「國立臺灣戲曲學院兼任教師聘約」部分規定修正草案一案，提請討論。(提案單位：人事室)

決 議：專任教師聘約第 15 點修正為「各級專任教師」、兼任教師聘約第 9 點修正為「各級兼任教師」後通過。

案由三：擬具「國立臺灣戲曲學院教師評審委員會設置辦法」第七條條文及「國立臺灣戲曲學院系級教師評審委員會設置及作業要點」第五點規定修正草案一案，提請討論。(提案單位：人事室)

決 議：修正第七條第二項為「如未能達成共識，應有出席委員二分之一(含)以上之同意始得決議，空白及廢票不予計算，惟涉及專任教師(專業技術人員)之聘任、升等、評鑑之審查等重要事項，應有出席委員三分之二(含)以上同意始得決議。」後通過。

案由四：擬具「國立臺灣戲曲學院教師申訴評議委員會組織及評議要點」第一點、第四點及第九點條文修正草案一案，提請討論。(提案單位：人事室)

決 議：照案通過。

案由五：本校「性別平等教育委員會設置辦法」修正草案，提請討論。(提案單位：性平會)

決 議：照案通過。

案由六：本校「高職部以下學生在校生活作息實施要點」第四點及第五點修正草案，提請討論。(提案單位：學務處)

決 議：照案通過。

案由七：本校「高職部以下學生服儀規定」部份規定修正草案，提請討論。(提案單位：學務處)

決 議：照案通過。

案由八：本校「高職部以下校內使用行動載具管理規範」部份規定修正草案，提請討論。(提案單位：學務處)

決 議：照案通過。

案由九：本校「學院部學生獎懲委員會設置要點」部份規定修正草案，提請討論。(提案單位：學務處)

決 議：照案通過。

肆、臨時動議：

案由一：本校「高職及國中部學生獎懲規定」部份規定修正草案，提請討論。(提案單位：學務處)

決 議：照案通過。

案由二：本校「高職部以下宿舍管理辦法」第三條、第六條及第九條修正草案，提請討論。(提案單位：學務處)

決 議：照案通過。

貳、討論提案：

案由一：修訂「國立臺灣戲曲學院性別平等教育委員會設置辦法」草案，提請討論。(提案單位：秘書室)

說 明：

一、依據 113 年 8 月 22 日教育部專業輔導小組訪視建議，修正本校

性別平等教育委員會設置辦法部分條文，以符合本校實施。

二、檢附旨揭辦法草案及修正對照表各 1 份(附件 1, p5~10)。

決 議：照案通過。

案由二：修正「國立臺灣戲曲學院校園性別事件防治要點」草案，提請討論。(提案單位：秘書室)

說 明：

一、依據 113 年 8 月 22 日教育部專業輔導小組訪視建議，修正本法案部分條文，以符合本校實施。

二、檢附旨揭要點草案及修正對照表各 1 份(附件 2, p11~35)。

決 議：照案通過。

案由三：廢止「國立臺灣戲曲學院性別平等教育實施規定」，提請討論。(提案單位：秘書室)

說 明：

一、依據 113 年 8 月 22 日教育部專業輔導小組訪視建議，廢止本實施規定，依據「國立臺灣戲曲學院性別平等教育委員會設置辦法」及「國立臺灣戲曲學院校園性別事件防治要點」另訂定本校性別平等教育實施計畫施行。

二、檢附旨揭規定及修正對照表各 1 份(附件 3, p36~37)。

決 議：照案通過。

案由四：擬具「國立臺灣戲曲學院性騷擾防治及處理要點」草案，提請討論。(提案單位：人事室)

說 明：

一、查性別平等工作法及性騷擾防治法暨其相關子法業自 113 年 3 月 8 日全面修正施行，考量性別平等工作法及性騷擾防治法適用範圍及所欲保護法益並不相同，且各該法令所定之性騷擾案件處理程序及相關規範已截然不同，爰依修正後之性別平等工作法及

性騷擾防治法暨其相關子法，並參酌 113 年 4 月 17 日最新修正之「教育部性騷擾防治及處理要點」等相關規定，同時衡酌本校現況，擬具「國立臺灣戲曲學院性騷擾防治及處理要點」（以下簡稱本要點）草案等相關資料，提請討論。

二、檢附旨揭草案總說明、逐點說明及草案規定等資料各一份，本案擬經本次行政會議討論通過後，續提本校法規研修暨審議小組會議及校務會議審議，以憑辦理後續事宜。（附件 4, p38~89）。

決 議：照案通過。

參、臨時動議：無

肆、散 會：9 點 34 分

國立臺灣戲曲學院性別平等教育委員會設置辦法

95年9月20日本校95學年度第2次校務會議通過

97年6月18日本校96學年度第2學期第2次校務會議修正通過

98年2月25日本校97學年度第2學期第1次校務會議修正通過

108年6月12日本校107學年度第2學期第1次校務會議修正通過

113年4月24日本校112學年度第二學期第1次校務會議修正通過

113年7月30日本校112學年度第二學期第2次校務會議修正通過

113年8月20日本校113學年度第一學期第1次校務會議修正通過

113年9月2日本校113學年度第一學期第2次校務會議修正通過(草案)

第一條 國立臺灣戲曲學院（以下簡稱本校）為維護校園性別平等，促進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，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」（以下簡稱本委員會）。

第二條 本委員會置委員十九至二十一名，除學生及專家委員外，任期二年，得連選連任。以校長為主任委員，其餘委員如下：

- 一、置副主任委員一人，由副校長擔任。
- 二、當然委員五人：由教務長、學務長、總務長、主任秘書、人事主任擔任；由主任秘書擔任執行秘書，負責對外發言。
- 三、教師代表八至九名：由六系、通識教育中心及教務處推選，高職部以下共同科教師代表至少一名。
- 四、職工代表一名。
- 五、學生委員二名，任期一年，由學生自治組織推選。
- 六、外聘專家委員一名，任期一年，由具有法律、社工、心理等性別平等教育相關領域專家學者，由主任委員聘任之。

委員會並得視情況邀請兒少或諮輔相關領域之專家學者列席諮詢。

本委員會除外聘專家委員及學者外，均為無給職，外聘委員及學者出席會議依規定可支領出席費與交通費。

第一項委員應具有性別平等意識，由主任委員遴聘之，且所聘教師代表、職工代表及學生代表，應具現任教師、職工及學生之身分，其中女性委員應占委員總數二分之一以上。

教師、職工及學生委員因故出缺時，應由校長予以補聘，補聘委員任期至原委員任期屆滿為止。

第三條 本委員會每學期應至少開會一次，由主任委員召集之。前條委員應親自出席會議。委員於行使職權時，準用行政程序法第三十二條及第三十三條關於迴避之規定。

本委員會之會議，應有委員二分之一以上出席，始得開會，會議議案一般事項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。

但有特別規定之出席及表決人數者，從其規定。

第四條 本委員會任務如下：

- 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。
- 五、調查及處理與性別平等教育法有關之案件，在權限範圍內對當事人提供危機處理，並視需要轉介至專責機構進行心理輔導、醫療或法律諮詢。
- 六、規劃及建立性別平等之安全校園空間。
- 七、推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。
- 八、其他關於學校或社區之性別平等教育事務。
- 九、定期評估及檢討各項工作。

第五條 為辦理前條各項業務，編組如下：

- 一、性別教育課程小組：由教務處及通識教育中心規劃及推動性別平等校內外教學相關課程、研究及獎勵措施，以及防範教師違反專業倫理等情事。
- 二、校園安全維護小組：由總務處負責規劃與執行校園空間設施，提供性別平等之學習生活及安全環境。
- 三、行政執行小組：由秘書室負責調配所需之空間、經費、人力及相關資源，並設專職人員至少二至三人以上，承辦校園各項性別事件申請處理與行政流程。
- 四、宣傳暨推廣小組：由人事室及學務處分別負責教職員工與學生的性別平等觀念推廣，及性騷擾、性侵害或性霸凌防治觀念之宣導。

如有其他以上未盡事宜，由主任委員指派相關單位辦理。

本委員會設置申請調查專線和專用電子信箱。

本校各單位若接獲相關通報案件，應立即通知本委員會，且於三個工作日內移送書面資料。

本校教職員工生遭遇性別平等教育法所規範之校園性別事件問題時，得向本委員會提出申請調查及求助，本委員會於正式接獲申請調查案件時，得成立調查小組。

本委員會得另設初審小組處理前項申請案件，作成該案受理與否之決定及處理建議事項。

前二項小組作業相關規定於本校「校園性別事件防治要點」另定之。

第六條 有下列情形之一者，不得擔任本委員會委員；已聘任者，由學校解聘之：

- 一、違反刑法妨害性自主罪章、妨害性隱私及不實性影像罪章，經有罪判決確定。
- 二、違反性別平等教育法、性別平等工作法、性騷擾防治法、跟蹤騷擾防制法、兒童及少年性剝削 防制條例或其他性別平等相關法規，經依法查或有關機關查證屬實。
- 三、有未尊重他人之性別、性別特徵、性別特質、性別認同或性傾向之言行，經學校查證屬實。

第七條 為處理防治校園性別事件問題，本委員會應訂定「校園性別事件防治要點」，作為本委員會推動或辦理相關事項之依據。

第八條 本委員會所擬之實施方案，其所需之經費由本校編列相關經費預算。

第九條 本辦法經校務會議通過後公布實施，修正時亦同。

國立臺灣戲曲學院性別平等教育委員會設置辦法

修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第二條本委員會置委員十九至二十一名，除學生及專家委員外，任期二年，得連選連任。以校長為主任委員，其餘委員如下： 一、置副主任委員一人，由副校長擔任。 二、當然委員五人：由教務長、學務長、總務長、主任秘書、事主任擔任；由主任秘書擔任執行秘書，負責對外發言。 三、教師代表八至九名：由六系、通識教育中心及教務處推選，高職部以下共同科教師代表至少一名。 四、職工代表一名。 <u>五</u>、學生委員二名，任期一年，由學生自治組織推選。 <u>六</u>、外聘專家委員一名，<u>任期一年</u>，由具有法律、社工、心理等性別平等教育相關領域專家學者，由主任委員聘任之。 委員會並得視情況邀請兒少或諮輔相關領域之專家學者列席諮詢。 本委員會除外聘專家委員及學者外，均為無給職，外聘	第二條 本委員會置委員十九至二十一名，除學生及專家委員外，任期二年，得連選連任。以校長為主任委員，其餘委員如下： 一、置副主任委員一人，由副校長擔任。 二、當然委員五人：由教務長、學務長、總務長、主任秘書、事主任擔任；由主任秘書擔任執行秘書，負責對外發言。 三、教師代表八至九名：由六系、通識教育中心及教務處推選，高職部以下共同科教師代表至少二名，。 四、職工代表一名：由校長遴聘職員代表。 五、得遴聘家長代表一名。 六、學生委員二名，任期一年，由學生自治組織推選。 七、外聘專家委員一名：由具有法律、社工、心理等性別平等教育相關領域專家學者，由主任委員聘任之。 委員會並得視情況邀請兒少或諮輔相關領域之專家學者列席諮詢。	依據各級學校性別平等教育委員會設置準則，明定外聘專家委員任期及文字微調。

委員及學者出席會議依規定可支領出席費與交通費。 <u>第一</u>項委員應具有性別平等意識，由主任委員遴聘之，且所聘教師代表、職工代表及學生代表，應具現任教師、職工及學生之身分，其中女性委員應占委員總數二分之一以上。 教師、職工及學生委員因故出缺時，應由校長予以補聘，補聘委員任期至原委員任期屆滿為止。	本委員會除外聘專家委員及學者外，均為無給職，外聘委員及學者出席會議依規定可支領出席費與交通費。 前項委員應具有性別平等意識，由主任委員聘任之，且所聘教師代表、職工代表及學生代表，應具現任教師、職工及學生之身分，其中女性委員應占委員總數二分之一以上。 教師、職工及學生委員因故出缺時，應由校長予以補聘，補聘委員任期至原委員任期屆滿為止。	
第五條 為辦理前條各款業務，編組如下： 一、性別教育課程小組： 由教務處及通識教育中心規劃及推動性別平等校內外教學相關課程、研究及獎勵措施，以及防範教師違反專業倫理等情事。 二、校園安全維護小組： 由總務處負責規劃與執行校園空間設施，提供性別平等之學習生活及安全環境。 三、行政執行小組：由秘書室負責調配所需之空間、經費、人力及相關資源，並設專職人員至少二至三人以上，承辦校園各項性別事件申請處理與行政流程。 四、宣傳暨推廣小組：由人事室及學務處分別負	第五條 為辦理前條各款業務，編組如下： 一、性別教育課程小組： 由教務處及通識教育中心規劃及推動性別平等校內外教學相關課程、研究及獎勵措施，以及防範教師違反專業倫理等情事。 二、校園安全維護小組： 由總務處負責規劃與執行校園空間設施，提供性別平等之學習生活及安全環境。 三、行政執行小組：由秘書室負責調配所需之空間、經費、人力及相關資源，並設專職人員至少二至三人以上，承辦校園各項性別事件申請處理與行政流程。 四、宣傳暨推廣小組：由人事室及學務處分別負	依據校園性別事件防治準則第 22 條規定，爰增設調查小組與初審小組法源依據。

責教職員工與學生的性別平等觀念推廣，及性騷擾、性侵害或性霸凌防治觀念之宣導。 如有其他以上未盡事宜，由主任委員指派相關單位辦理。 本委員會設置<u>申請調查</u>專線和專用電子信箱。 本校各單位若接獲相關通報案件，應立即通知本委員會，且於三個工作日內移送書面資料。 <u>本校教職員工生遭遇性別平等教育法所規範之校園性別事件問題時，得向本委員會提出申請調查及求助，本委員會於正式接獲申請調查案件時，得成立調查小組。</u> <u>本委員會得另設初審小組處理前項申請案件，作成該案受理與否之決定及處理建議事項。</u> <u>前二項小組相關作業規定於本校「校園性別事件防治要點」另定之。</u>	責教職員工與學生的性別平等觀念推廣，及性騷擾、性侵害或性霸凌防治觀念之宣導。 如有其他以上未盡事宜，由主任委員指派相關單位辦理。 本委員會設置申訴專線和專用電子信箱。 本校各單位若接獲相關通報案件，應立即通知本委員會，且於三個工作日內移送書面資料。	
第八條 <u>本委員會所擬之實施方案，其所需之經費由本校編列相關經費預算。</u>	無	新增
第<u>九</u>條 本辦法經校務會議通過後公布實施，修正時亦同。	第八條 本辦法經校務會議通過後公布實施，修正時亦同。	修正條次

國立臺灣戲曲學院校園性別事件防治要點

102年01月18日101學年度第1學期第1次校務會議通過
 111年09月28日111學年度第1學期第1次校務會議通過
 113年7月30日本校112學年度第二學期第2次校務會議修正名稱通過
 113年9月2日本校113學年度第一學期第2次校務會議修正通過

- 一、國立臺灣戲曲學院(以下簡稱本校)為維護學生受教及成長權益，提供學校之教職員工生性別友善之學習及工作環境，特依據「性別平等教育法」（以下簡稱性平法）及「校園性別事件防治準則」相關規定訂定本要點。
- 二、本校依性平法成立「性別平等教育委員會」（以下簡稱性平會），負責統籌本校校園性別事件防治工作，每年督導相關單位規劃教職員工生之相關教育宣導活動、相關人員之在職進修活動、注重性別平等相關事宜以及辦理調查處理校園性別事件。
- 三、為防治校園性別事件，本校總務處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別事件之空間，並依實際需要繪製校園安全地圖。

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、衛浴設備等。

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。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。
- 四、本校教職員工生應注意下列事項：
 - (一)本校校長或教職員工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。
 - (二)校長或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。
 - (三)校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。
 - (四)校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。
 - (五)校長或教職員工發現其與學生之關係有違反專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學

校或學校主管機關處理。

本校教職員工生如違前項各款規定者，本校應採取適當之處置。

五、本校校園性別事件之處理，在定義、處理機制、程序及救濟方法上均依照性平法及「校園性別事件防治準則」之規定辦理。

六、本規定所謂校園性別事件，包括不同學校間所發生者。就涉及人員之界定，其名詞定義如下：

(一)教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員、實習場域之實習指導人員及其他執行教學或研究之人員。

(二)職員、工友：指前目教師以外，固定、定期執行學校事務人員、運用於協助學校事務之志願服務人員及其他經中央主管機關指定者。

(三)學生：指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生及其他經中央主管機關指定者。

七、本校為積極推動校園性別事件防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，應採取下列措施：

(一)針對教職員工生，每年定期舉辦校園性別事件防治之教育宣導活動，並檢討其成效。

(二)針對性平會及負責校園性平事件處置權責單位之人員，鼓勵參加校內外校園性平事件處置、研習活動，並予以公假及經費補助。

(三)利用多元管道，公告周知本規定所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。

(四)有關性平教育課程、教材等教學相關事項，由本校教務處負責辦理。學生與他人相處之規範及禁止校園性別事件之教育訓練等事項，由學務處負責辦理，本校各班導師應加強指導學生。教職員工之教育訓練，由人事室負責辦理。

八、本校應蒐集校園性別事件防治及救濟等資訊，以設置網站之方式公告周知，並於處理校園性別事件時主動提供予相關人員。

前項資訊內容應包括下列事項：

(一)校園性平事件之界定、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)其他性平會認為必要之事項。

九、本校接獲申請調查或檢舉之後，發現無管轄權時，應將該案件於 7 個工作日內移送其

他有管轄權者，並通知當事人。

十、本校校長、教師、職員或工友知悉本校發生疑似校園性平事件者，依性平法第二十二條第一項規定，應立即以書面或其他通訊方式通報校安中心，並由校安中心向下列機關通報，至遲不得超過二十四小時：

(一)教育部

(二)依相關法律規定之臺北市政府社會局。

本校校長、教師、職員或工友不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性平事件之證據。

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。

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

(一)二人以上被害人。

(二)二人以上行為人。

(三)行為人為校長或教職員工。

(四)涉及校園安全議題。

(五)其他經性平會認為有以檢舉案形式啟動調查之必要者。

經媒體報導之校園性平事件，應視同檢舉，本校應主動將事件交由性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，本校應提供必要之輔導或協助。

本校處理霸凌事件，發現有疑似性霸凌情事，視同檢舉，應將事件移請性平會調查處理。

十二、為便利校園性別事件之申請調查與檢舉，本校設有申請調查專線（內湖校區：02-2796-2666 分機1313、木柵校區02-2936-7231分機2310、夜間校安專線02-27945137）及檢舉電子信箱（ge@tcpa.edu.tw）。

校園性別事件之申請人或檢舉人得以書面、言詞或電子郵件申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，本校秘書室應作成紀錄，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、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。

本校接獲校園性平事件之申請調查或檢舉時，以性平會為收件單位。性平會於收件後，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付初審小組決議是否受理。

初審小組由性平會推選三人組成，審議時由成員推舉召集人，權責範圍如下：

(一)審議是否受理檢舉或調查申請案。

(二)審議是否需組調查小組進行調查。

十三、本校性平會應於接獲申請調查或檢舉後 20 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性平法第三十二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。

接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：

(一)非屬性平法所規定之事項者。

(二)申請人或檢舉人未具真實姓名。

(三)同一事件已處理完畢者。

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，向性平會提出申復；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。

性平會接獲申復後，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。

十四、性平會處理校園性別事件時，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，依性平法第三十三條第三項及第四項規定。

有下列情形之一者，不得擔任前項調查小組成員：

一、違反刑法妨害性自主罪章、妨害性隱私及不實性影像罪章，經緩起訴處分確定或有罪判決確定。

二、違反校園性別事件防治準則、性別平等工作法、性騷擾防治法、跟蹤騷擾防制法、兒童及少年性剝削防制條例或其他性別平等相關法規，經依法調查或有關機關查證屬實。

校園性別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；參與校園性別事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。

針對本校性平會所成立之調查小組或申復審議小組之成員，本校應予公差(假)登記，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。

十五、本校調查處理校園性別事件時，應由性平會依下列方式辦理：

(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

或實際照顧者陪同。

- (二)當事人持有各級主管機關核發之身心障礙證明或有效特殊教育學生鑑定證明者，調查小組成員應有具備特殊教育專業者。
- (三)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。
- (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。
- (五)依性平法第三十三條第五項規定以書面通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料時，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。
- (六)前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。
- (七)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。
- (八)基於調查或合理保障行為人答辯權之必要，得於不違反保密義務之範圍內另做成書面資料，交由行為人、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。
- (九)申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，得經性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。教育部認情節重大者，應命本校繼續調查處理。
- (十)當事人申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗，應依行政程序法規定辦理。
- (十一)當事人調查訪談過程紀錄，得以錄音輔助，必要時得以錄影輔助；訪談紀錄應向當事人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章

十六、依前條第四款規定負有保密義務者，包括參與處理校園性別事件之所有人員。

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，調查處理校園性別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。

十七、為保障校園性別事件當事人之受教權或工作權，本校必要時得依性平法第二十四條規定，採取下列處置：

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

迴避。

(三)避免報復情事。

(四)預防、減低行為人再度加害之可能。

(五)其他性平會認為必要之處置。

前項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。

十八、本校性平會應視當事人之身心狀況，主動協助轉介至各相關機構，以提供必要之協助。但性平會就該事件仍應依性平法為調查處理。

當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供必要之協助。

十九、本校依性平法第二十五條第一項規定，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，由本校相關經費支應之。

二十、性平會之調查處理不受該事件司法程序是否進行及其處理結果之影響。

前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。

二十一、基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，事件管轄學校或機關對於與校園性別事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。

性平會召開會議審議調查報告認定校園性別事件屬實，依其事實認定對學校或主管機關提出改變身分之處理建議者，由學校或主管機關檢附經性平會審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳述意見。

前項行為人不於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見，除發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據情形外，不得重新調查。

學校或主管機關決定議處之權責單位，於審議議處時，除有本法第三十七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。

前項審議議處依相關法規應給予行為人陳述答辯意見時，應檢附經性平會審議通過之調查報告。

第四項議處決定前，權責單位應通知被害人、其法定代理人或實際照顧者限期以書面或言詞提出陳述意見；其以言詞為之者，權責單位應作成紀錄，經向被害人、其法定代理人或實際照顧者朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋

章；未於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，決定議處之權責單位應審酌其書面陳述意見。

二十二、本校應於接獲性平會調查校園性別事件屬實之報告二個月內，依性平法第二十六條第一項規定懲處。

依相關法律或法規其他機關有議處權限者，本校應將該事件移送其他權責機關議處。

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。

二十三、校園性別事件經事件管轄學校或機關所設性平會調查屬實後，事件管轄學校或機關應依本法第二十六條第一項規定，對行為人予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。其他機關依相關法律或法規有議處權限者，事件管轄學校或機關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。

本法第二十六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；處置之性質、執行方式、執行期間及不配合執行之法律效果，應載明於處理結果之書面通知中。

二十四、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，並告知申復之期限及受理單位。

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性平會提出申復；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。

本校接獲申復後，依下列程序處理：

(一)性平會於收件後，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、性騷擾及性霸凌調查專業素養人員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。

(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。

調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性平會重新調查。

前項所定調查程序有重大瑕疵，指有下列情形之一者：

(一)性平會或調查小組組織不適法。

(二)未給予當事人任一方陳述意見之機會。

(三)有應迴避而未迴避之情形。

(四)有應調查之證據而未調查。

(五)有證據取捨瑕疵而影響事實認定。

(六)其他足以影響事實認定之重大瑕疵。

依第四項規定重新開啟調查程序時，性平會應另組調查小組調查。

二十五、性平案之檔案資料，應由性平會保管，送達雙方當事人之公文函稿由檔案室保管，保存二十五年；其以電子儲存媒體儲存者，必要時得採電子簽章或加密方式處理之。

依前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。

前項原始檔案內容包括下列資料：

(一)事件發生之時間、樣態。

(二)事件相關當事人（包括檢舉人、被害人、行為人）。

(三)事件處理人員、流程及紀錄。

(四)事件處理所製作之文書、訪談過程之錄音檔案、取得之證據及其他相關資料。

(五)行為人之姓名、職稱或學籍資料等。

(六)調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。

第二項報告檔案為經性平會議決通過之調查報告；其內容應包括下列事項：

(一)申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。

(二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

(三)被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。

(四)相關物證之查驗。

(五)事實認定及理由。

(六)處理建議。

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

二十六、本校依本校性平實施辦法第十四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別事件時間、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，得於第一項通報內容註記行為人之改過現況。

二十七、本校知悉涉有校園性別事件之聘任或任用之教職員或公務人員提出退休（伍）或資遣申請時，應依下列規定辦理：

（一）召開教師評審委員會、性平會、考績委員會、職員甄審委員會或依法令組成之相關委員會，就其涉及校園性別事件之違失情節，詳慎審酌是否應依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議後，依其身分別適用之法令循程序報請主管機關核准或依校內程序辦理；或依公務員懲戒法規定，移送懲戒或送請監察院審查，及應否依相關法律核予停職或免職。

（二）經召開教師評審委員會、性平會、考績委員會、職員甄審委員會或依法令組成之相關委員會審酌後，認為有須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依公務員懲戒法規定移送懲戒或送請監察院審查或依相關法律核予停職或免職而不受理其申請退休或資遣時，應書面通知當事人並敘明理由；如認無須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依公務員懲戒法規定移送懲戒或送請監察院審查或依相關法律核予停職或免職而仍受理其申請退休（伍）或資遣時，應於彙送退休或資遣案審（核）定權責機關（構）之函內，敘明理由並檢同相關審查資料。

（三）前二款所定程序，本校應自收受涉有校園性別事件之所屬教職員或公務人員退休或資遣案之日起二個月內處理終結；必要時，得延長一次，並於原處理期間屆滿前，將延長之事由通知申請人。

二十八、本校於校園性別事件調查處理完成，調查報告經性平會議決後，應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報教育部。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。

二十九、本要點未盡事宜，悉依性平法及防治準則相關規定辦理。

三十、本要點經性平會及校務會議通過後發布施行，修正時亦同。

國立臺灣戲曲學校園性別事件防治要點

法規修正對照表

修正條文	現行條文	說明
一、國立臺灣戲曲學院(以下簡稱本校) <u>為維護學生受教及成長權益，提供學校之教職員工生性別友善之學習及工作環境，依據「性別平等教育法」(以下簡稱性平法)及「校園性別事件防治準則」相關規定訂定本要點。</u>	一、國立臺灣戲曲學院(以下簡稱本校)依據性別平等教育法(以下簡稱性平法)第二十一條第二項、校園性別事件防治準則第三十八條、國立臺灣戲曲學院性別平等教育實施規定(以下簡稱本校性平實施規定)訂定本要點。	
二、本校依性平法成立「性別平等教育委員會」(以下簡稱性平會)，負責統籌本校校園性別事件防治工作，每年督導相關單位規劃教職員工生之相關教育宣導活動、相關人員之在職進修活動、注重性別平等相關事宜以及辦理調查處理校園性別事件。		新增
三、 <u>為防治校園性別事件，本校總務處應採取下列措施改善校園危險空間：</u> (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別事件之空間，並依實際需要繪製校園安全地圖。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、衛浴設備等。 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。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。	四、 <u>為防治校園性別事件，本校應採取下列措施改善校園空間：</u> (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別事件之空間，並依實際需要繪製校園安全地圖。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、衛浴設備等。 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。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。	變更 點次 與文 字微 調

修正條文	現行條文	說明
<u>四、本校教職員工生應注意下列事項：</u> (一)本校校長或教職員工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。 (二)校長或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。 (三)校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。 (四)校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。 (五)校長或教職員工發現其與學生之關係有違反專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。 本校教職員工生如違前項各款規定者，本校應採取適當之處置。	六、本校教職員工生應注意下列事項： (一)本校校長或教職員工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。 (二)校長或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。 (三)校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。 (四)校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。 (五)校長或教職員工發現其與學生之關係有違反專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。 本校教職員工生如違前項各款規定者，本校應採取適當之處置。	變更點次
<u>五、本校校園性別事件之處理，在定義、處理機制、程序及救濟方法上均依照性平法及「校園性別事件防治準則」之規定辦理。</u>		新增
<u>六、本要點所謂校園性別事件，包括不同學校間所發生者。就涉及人員之界定，其名詞定義如下：</u> (一)教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員、實習場域之實習指導人員及其他執行教學或研究之人員。 (二)職員、工友：指前目教師以外，固定	二、本要點用詞，依性平法規定，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、實習場域之實習指導人員及其他執行教學或研究之人員。 (二)職員、工友：指前目教師以外，固定、定期執行學校事務人員、運用於協	變更點次與文字微調

修正條文	現行條文	說明
、定期執行學校事務人員、運用於協助學校事務之志願服務人員及其他經中央主管機關指定者。 (三)學生：指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生及其他經中央主管機關指定者。 (四)校園性別事件：指事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生，並有下列情形之一者： 1. 性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。 2. 性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：(1)以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。(2)以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。 3. 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。 4. 校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。 (五)性別認同：指個人對自我歸屬性別之認知及接受。	助學校事務之志願服務人員及其他經中央主管機關指定者。 (三)學生：指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生及其他經中央主管機關指定者。 (四)校園性別事件：指事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生，並有下列情形之一者： 1. 性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。 2. 性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：(1)以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。 (2)以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。 3. 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。 4. 校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。 (五)性別認同：指個人對自我歸屬性別之認知及接受。	
七、本校為積極推動校園性別事件防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，應採取下列措施： (一)針對教職員工生，每年定期舉辦校園性別事件防治之教育宣導活動，並檢討其	三、本校應積極推動校園性別事件防治教育，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)針對性別平等教育委員會(以下簡	變更點次與文字微調

修正條文	現行條文	說明
<u>成效。</u> (二)針對性平會及負責校園性平事件處置權責單位之人員，鼓勵參加校內外校園性平事件處置研習活動，並予以公差及經費補助。 (三)利用多元管道，公告周知本規定所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。 (四)有關性平教育課程、教材等教學相關事項，由本校教務處及通識教育中心負責辦理。學生與他人相處之規範及禁止校園性別事件之教育訓練等事項，由學務處負責辦理，本校各班導師應加強指導學生。教職員工之教育訓練，由人事室負責辦理。	稱性平會)及負責性別平等意識及校園性別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。 (二)鼓勵前款人員參加校內外性別平等意識及校園性別事件處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。 (三)利用多元管道，公告周知本規定所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生相關規範。 (四)鼓勵校園性別事件被害人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。	
八、本校應蒐集校園性別事件防治及救濟等資訊，以設置網站之方式公告周知，並於處理校園性別事件時主動提供予相關人員。 前項資訊內容應包括下列事項： (一)校園性平事件之界定、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)其他性平會認為必要之事項。		新增
<u>九、本校接獲申請調查或檢舉之後，發現無管轄權時，應將該案件於 7 個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。</u>	十一、本校處理校園性別事件時，有關管轄之規定，應依防治準則第十一條至第十六條規定辦理。	變更點次與文字微調
<u>十、本校校長、教師、職員或工友知悉本校發生疑似校園性平事件者，依性平法第二十二條第一項規定，應立即以書面或其</u>	八、本校校長、教師、職員或工友知悉本校發生疑似校園性別事件者，依性平法第二十二條第一項規定，應立即以書	變更點次文字

修正條文	現行條文	說明
他通訊方式通報校安中心，<u>並由校安中心</u>向下列機關通報，至遲不得超過二十四小時： (一) <u>教育部</u> (二) <u>依相關法律規定之臺北市政府社會局。</u> <u>本校校長、教師、職員或工友不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性平事件之證據。</u> 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。	面或其他通訊方式通報性平會，但非上班時間由校安中心值勤人員受理。 性平會及校安中心應於二十四小時內向下列機關通報： 一、依相關法律規定之臺北市政府社會局。 二、教育部。 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。	微調
<u>十一、本校知悉疑似校園性別事件有下列情形，應由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，經會議決議以檢舉案形式啟動調查程序，以釐清事實，採取必要之措施維護學生之權益與校園安全：</u> (一) <u>二人以上被害人。</u> (二) <u>二人以上行為人。</u> (三) <u>行為人為校長或教職員工。</u> (四) <u>涉及校園安全議題。</u> (五) <u>其他經性平會認有以檢舉案形式啟動調查之必要者。</u> 經媒體報導之校園性平事件，應視同檢舉，本校應主動將事件交由性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，本校應提供必要之輔導或協助。 本校處理霸凌事件，發現有疑似性霸凌情事，視同檢舉，應將事件移請性平會調查處理。	十二、本校校園性別事件之申請人或檢舉人得以言詞、書面、電子郵件申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，收件單位應作成紀錄，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。 前項紀錄應載明防治準則第十八條第二項所列之各事項。 本校知悉疑似校園性別事件有下列情形，應由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，經會議決議以檢舉案形式啟動調查程序，以釐清事實，採取必要之措施維護學生之權益與校園安全： (一) 二人以上被害人。 (二) 二人以上行為人。 (三) 行為人為校長或教職員工。 (四) 涉及校園安全議題。 (五) 其他經性平會認有以檢舉案形式啟動調查之必要者。 經媒體報導之校園性別事件，應視同檢舉，本校應主動將事件交由性平會調查處理。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。	變更點次與條文整併

修正條文	現行條文	說明
	本校處理霸凌事件，發現有疑似校園性別事件者，視同檢舉，由本校校園霸凌防制委員會依前項規定辦理。	
<u>十二、為便利校園性別事件之申請調查與檢舉，本校設有申請調查專線（內湖校區：02-2796-2666 分機1313、木柵校區02-2936-7231分機2310、夜間校安專線02-27945137）及檢舉電子信箱（ge@tcpa.edu.tw）。校園性別事件之申請人或檢舉人得以書面、言詞或電子郵件申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，本校秘書室應作成紀錄，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、電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項：</u> <u>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。</u> <u>二、申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。</u> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>本校接獲校園性平事件之申請調查或檢舉時，以性平會為收件單位。性平會於收件後，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付初審小組決議是否受理。</u> <u>初審小組由性平會推選三人組成，審議時由成員推舉召集人，權責範圍如下：</u> <u>（一）審議是否受理檢舉或調查申請案。</u> <u>（二）審議是否需組調查小組進行調查。</u>	十三、收件單位收件後，送請初審小組依性平法第三十二條第二項所定事由及第三十二條第一項規定，決定案件受理與否。 初審小組由本會推選三或五人組成，成員應有一位以上符合性別平等教育法第三十條規定具備調查專業素養之專家學者，或曾擔任案件調查小組成員者。 初審小組召集人由成員推舉產生，負責小組會議之召開，依性別平等教育法規定決議事項如下： （一）審議是否受理調查申請案。 （二）審議是否需組調查小組。 （三）推薦調查小組之成員名單。 本校接獲申請調查或檢舉無管轄權者，收件單位應於七個工作日內移送其他有管轄權者，並通知申請人或檢舉人。	變更點次與原第十二及十三條文整併
<u>十三、本校性平會應於接獲申請調查或檢</u>	十五、本校性平會應於接獲申請調查或	整併

修正條文	現行條文	說明
舉後二十日內，以書面通知申請人或檢舉人是否受理。 接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理： (一)非屬性平法所規定之事項者。 (二)申請人或檢舉人未具真實姓名。 (三)同一事件已處理完畢者。 不受理之書面通知應依性平法第三十二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，向性平會提出申復；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。 性平會接獲申復後，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。	檢舉案後二十日內，以書面通知申請人、被害人或檢舉人是否受理。 接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理： (一)非屬性平法所規定之事項者。 (二)申請人或檢舉人未具真實姓名。 (三)同一事件已處理完畢者。 不受理之書面通知應依性平法第三十二條第三項規定敘明理由，並告知申請人、被害人或檢舉人申復之期限及受理單位。不受理之申復以一次為限。 十六、申請人、被害人或檢舉人於前條第一項之期限內，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，向性平會提出申復。 前項不受理之申復以一次為限。 第項申復提出之方式，得以書面具明理由提出；其以言詞為之者，性平會應作成紀錄，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。 性平會接獲第一項之申復後，應將申請調查或檢舉案交性平會議重新討論受理事宜，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。	條文內容與文字
十四、性平會處理校園性別事件時，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，依性平法第三十三條第三項及第四項規定。 有下列情形之一者，不得擔任前項調查小組成員： 一、違反刑法妨害性自主罪章、妨害性隱私及不實性影像罪章，經緩起訴處分確定或有罪判決確定。 二、違反<u>校園性別事件防治準則</u>、性別平等工作法、性騷擾防治法、跟蹤騷擾防制	十四、性平會處理校園性別事件時，得成立調查小組調查之，其成員以三人或五人為原則，其成員之組成，依性平法第三十條第三項、第四項及校園性別事件防治準則第二十二條、第二十三條之規定。 校園性別事件當事人之輔導人員、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；參與校園性別事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。 雙方當事人分屬不同學校時，調查小組	整併條文內容與文字

修正條文	現行條文	說明
法、兒童及少年性剝削防制條例或其他性別平等相關法規，經依法調查或有關機關查證屬實。 校園性別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；參與校園性別事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。 針對本校性平會所成立之調查小組或申復審議小組之成員，本校應予公差(假)登記，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。	成員應有被害人學校代表。 但被害人、其法定代理人或實際照顧者要求不得通知被害人現就讀學校，且經性平會認定無通知必要者，不在此限。 本校針對擔任調查小組之成員，應予公差(假)登記。	
十五、本校調查處理校園性別事件時，應由性平會依下列方式辦理： (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或實際照顧者陪同。 (二)當事人持有各級主管機關核發之身心障礙證明或有效特殊教育學生鑑定證明者，調查小組成員應有具備特殊教育專業者。 (三)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。 (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。 (五)依性平法第三十三條第五項規定以書面通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料時，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。 (六)前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。 (七)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	十八、本校調查處理校園性別事件時，應由性平會依下列方式辦理： (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或實際照顧者陪同。 (二)當事人持有各級主管機關核發之身心障礙證明或有效特殊教育學生鑑定證明者，調查小組成員應有具備特殊教育專業者。 (三)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。 (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。 (五)依性平法第三十三條第五項規定以書面通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料時，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。 (六)前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。 (七)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	調整 點次

修正條文	現行條文	說明
交自述或切結文件。 (八)基於調查或合理保障行為人答辯權之必要，得於不違反保密義務之範圍內另做成書面資料，交由行為人、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。 (九)申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，得經性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。教育部認情節重大者，應命本校繼續調查處理。 (十)當事人申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗，應依行政程序法規定辦理。 (十一)當事人調查訪談過程紀錄，得以錄音輔助，必要時得以錄影輔助；訪談紀錄應向當事人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章	提交自述或切結文件。 (八)基於調查或合理保障行為人答辯權之必要，得於不違反保密義務之範圍內另做成書面資料，交由行為人、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。 (九)申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，得經性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。教育部認情節重大者，應命本校繼續調查處理。 (十)當事人申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗，應依行政程序法規定辦理。 (十一)當事人調查訪談過程紀錄，得以錄音輔助，必要時得以錄影輔助；訪談紀錄應向當事人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章	
<u>十六、</u>依前條第四款規定負有保密義務者，包括參與處理校園性別事件之所有人員。 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，調查處理校園性別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、依前條第一項第四款規定負有保密義務者，包括參與處理校園性別事件之所有人員。依前條規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規議處。本校就記載有當事人、檢舉人、受邀協助調查人單位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，調查處理校園性別事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、受邀協助調查之人之單位姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。	調整點次
<u>十七、</u>為保障校園性別事件當事人之受教權或工作權，本校必要時得依性平法第二十四條規定，採取下列處置： (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	二十、為保障校園性別事件當事人之受教權或工作權，本校必要時得依性平法第二十四條規定，採取下列處置： (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	調整點次及文字微調

修正條文	現行條文	說明
互動之機會，並得依被害人之申請或由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，中止當事人雙方執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之關係，或命行為人迴避。 (三)避免報復情事。 (四)預防、減低行為人再度加害之可能。 (五)其他性平會認為必要之處置。 前項必要之處置，<u>應經性平會決議通過後執行</u>。	方互動之機會，並得依被害人之申請或由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，中止當事人雙方執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之關係，或命行為人迴避。 (三)避免報復情事。 (四)預防、減低行為人再度加害之可能。 (五)其他性平會認為必要之處置。 當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定處理。 前二項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。 本校應視當事人之身心狀況，於必要時主動轉介至各相關機構，以提供必要協助。並依其需求，提供心理諮商與輔導等各類專業服務，必要時，應提供保護措施、法律協助、社會福利資源轉介服務或其他協助，其所需費用得由本校經費支應之。 本校學生為性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人，而非屬性平法適用範圍者，得準用前項規定辦理。	
<u>十八、本校性平會應視當事人之身心狀況，主動協助轉介至各相關機構，以提供必要之協助。但性平會就該事件仍應依性平法為調查處理。</u> <u>當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供必要之協助。</u>		第二十點文字整併
<u>十九、本校依性平法第二十五條第一項規定，於必要時，應對當事人提供下列適當協助：</u> <u>(一)心理諮商輔導。</u> <u>(二)法律諮詢管道。</u> <u>(三)課業協助。</u> <u>(四)經濟協助。</u> <u>(五)其他性平會認為必要之保護措施或</u>		新增

修正條文	現行條文	說明
<u>協助。</u> <u>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。</u> <u>前二項協助得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，由本校相關經費支應之。</u>		
<u>二十、性平會之調查處理不受該事件司法程序是否進行及其處理結果之影響。</u> <u>前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。</u>	十七、性平會之調查處理不受該事件司法程序是否進行及其處理結果之影響。 前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。	調整點次
<u>二十一、基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，事件管轄學校或機關對於與校園性別事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。</u> <u>性平會召開會議審議調查報告認定校園性別事件屬實，依其事實認定對學校或主管機關提出改變身分之處理建議者，由學校或主管機關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。</u> <u>前項行為人不於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見，除發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據情形外，不得重新調查。</u> <u>學校或主管機關決定議處之權責單位，於審議議處時，除有本法第三十七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。</u> <u>前項審議議處依相關法規應給予行為人陳述答辯意見時，應檢附經性平會審議通過之調查報告。</u> <u>第四項議處決定前，權責單位應通知被害人、其法定代理人或實際照顧者限期以書面或言詞提出陳述意見；其以言詞為之者</u>	二十一、性平會應於受理申請調查或檢舉案後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、被害人、檢舉人及行為人。 性平會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向本校提出報告。 本校應於前項調查報告審議通過後二個月內，移送相關權責單位依法議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、被害人、檢舉人及行為人。 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，本校相關權責單位對於與校園性別事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。 本校相關權責單位為第三項議處前，得要求性平會代表列席說明。 二十二、性平會召開會議審議調查報告認定校園性別事件屬實，依其事實認定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。 前項行為人未於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見，除發現調查程序有重大	條文內容整併

修正條文	現行條文	說明
<u>，權責單位應作成紀錄，經向被害人、其法定代理人或實際照顧者朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章；未於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，決定議處之權責單位應審酌其書面陳述意見。</u>	瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據情形外，不得重新調查。 本校決定議處之權責單位，於審議議處時，除有性平法第三十七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。 前項審議議處依相關法規應給予行為人陳述答辯意見時，應檢附經性平會審議通過之調查報告。 第三項議處決定前，本校相關權責單位應通知被害人、其法定代理人或實際照顧者限期以書面或言詞提出陳述意見；其以言詞為之者，權責單位應作成紀錄，經向被害人、其法定代理人或實際照顧者朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章；未於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，決定議處之權責單位應審酌其書面陳述意見。	
<u>二十二、本校應於接獲性平會調查校園性別事件屬實之報告二個月內，依性平法第二十六條第一項規定懲處。</u> 依相關法律或法規其他機關有議處權限者，本校應將該事件移送其他權責機關議處。 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。	二十三、本校應於接獲性平會調查校園性別事件屬實之報告二個月內，依性平法第二十六條第一項規定懲處。 依相關法律或法規其他機關有議處權限者，本校應將該事件移送其他權責機關議處。 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。執行單位或人員、執行方式、執行期間及費用之支應等事宜。 本校應採取必要之措施，以確保行為人配合遵守第一項之處置；處置之性質、執行方式、執行期間及不配合執行之法律效果，應載明於處理結果之書面通知中。	條文內容整併
<u>二十三、校園性別事件經事件管轄學校或機關所設性平會調查屬實後，事件管轄學校或機關應依本法第二十六條第一項規定，對行為人予以申誡、記過、解聘、停</u>	九、校園性別事件經事件管轄學校或機關所設性平會調查屬實後，事件管轄學校或機關應依本法第二十六條第一項規定，對行為人予以申誡、記過、解聘、停聘	調整點次

修正條文	現行條文	說明
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，事件管轄學校或機關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。 本法第二十六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；處置之性質、執行方式、執行期間及不配合執行之法律效果，應載明於處理結果之書面通知中。	、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，事件管轄學校或機關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。 本法第二十六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；處置之性質、執行方式、執行期間及不配合執行之法律效果，應載明於處理結果之書面通知中。	
<u>二十四、性平會應將校園性別事件之調查處理結果，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。</u> <u>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性平會提出申復；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。</u> <u>本校接獲申復後，依下列程序處理：</u> <u>(一) 性平會於收件後，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。</u> <u>(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者人數比例應占成員總數三分之一以上。</u> <u>(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。</u> <u>(四) 審議小組召開會議時由小組成員推</u>	二十五、本校應將校園性別事件之調查處理結果，以書面通知申請人、被害人及行為人時，應一併提供查報告，並告知申復之期限及受理單位。 前項之處理結果，應包含事實認定、處置措施及議處結果。 二十六、申請人、被害人或行為人對於前條校園性別事件處理結果不服者，得於收到書面通知之次日起三十日內，以書面具明理由向本校申復，但行為人為校長、教師、職員或工友者，申請人或被害人得逕向教育部申復。 前項申復以一次為限。 其以言詞為之者，收件單位受理時應作成紀錄，經向申請人、被害人或行為人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。 申復有理由時，將申復決定通知性平會，由其重為決定。調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性平會重新調查。 前項所定調查程序有重大瑕疵，指有下列情形之一者：	第二十五點至第二十七點內容整併成第二十四點

修正條文	現行條文	說明
<u>舉召集人，並主持會議。</u> <u>(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。</u> <u>(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。</u> <u>(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。</u> 調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性平會重新調查。 前項所定調查程序有重大瑕疵，指有下列情形之一者： (一)性平會或調查小組組織不適法。 (二)未給予當事人任一方陳述意見之機會。 (三)有應迴避而未迴避之情形。 (四)有應調查之證據而未調查。 (五)有證據取捨瑕疵而影響事實認定。 (六)其他足以影響事實認定之重大瑕疵。 依第四項規定重新開啟調查程序時，性平會應另組調查小組調查。	(一)性平會或調查小組組織不適法。 (二)未給予當事人任一方陳述意見之機會。 (三)有應迴避而未迴避之情形。 (四)有應調查之證據而未調查。 (五)有證據取捨瑕疵而影響事實認定。 (六)其他足以影響事實認定之重大瑕疵。 依第四項規定重新開啟調查程序時，性平會應另組調查小組調查。 二十七、收件單位接獲申復後，應依防治準則第三十二條第四項各款規定程序辦理。 收件單位應於收件後即組成審議小組，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。 前項申復決定送達申復人前，申復人得以書面或言詞之方式撤回申復。	
<u>二十五、性平案之檔案資料，應由性平會保管，送達雙方當事人之公文函稿由檔案室保管，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。</u> 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。	二十九、性平案之檔案資料，應由性平會保管，送達雙方當事人之公文函稿由檔案室保管，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。	調整點次

修正條文	現行條文	說明
(五) 行為人之姓名、職稱或學籍資料等。 (六) 調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。 第二項報告檔案為經性平會議決通過之調查報告；其內容應包括下列事項： (一) 申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。 (二) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。 (三) 被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。 (四) 相關物證之查驗。 (五) 事實認定及理由。 (六) 處理建議。 第一項建立之檔案資料銷毀方式，得準用機關檔案保存年限及銷毀辦法第十三條規定辦理。	(五) 行為人之姓名、職稱或學籍資料等。 (六) 調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。 第二項報告檔案為經性平會議決通過之調查報告；其內容應包括下列事項： (一) 申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。 (二) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。 (三) 被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。 (四) 相關物證之查驗。 (五) 事實認定及理由。 (六) 處理建議。 第一項建立之檔案資料銷毀方式，得準用機關檔案保存年限及銷毀辦法第十三條規定辦理。	
<u>二十六</u>、本校依本校性平實施辦法第十四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別事件時間、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，得於第一項通報內容註記行為人之改過現況。	三十、本校依本校性平實施辦法第十四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別事件時間、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，得於第一項通報內容註記行為人之改過現況。	調整點次
<u>二十七</u>、本校知悉涉有校園性別事件之聘任或任用之教職員或公務人員提出退休(伍)或資遣申請時，應依下列規定辦理： (一) 召開教師評審委員會、性平會、考績委員會、職員甄審委員會或依法令組成之相關委員會，就其涉及校園性別事件之違失情節，詳慎審酌是否應依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議後，依其身分別適	三十一、本校知悉涉有校園性別事件之聘任或任用之教職員或公務人員提出退休(伍)或資遣申請時，應依下列規定辦理： (一) 召開教師評審委員會、性平會、考績委員會、職員甄審委員會或依法令組成之相關委員會，就其涉及校園性別事件之違失情節，詳慎審酌是否應依法令作	調整點次

修正條文	現行條文	說明
用之法令循程序報請主管機關核准或依校內程序辦理；或依公務員懲戒法規定，移送懲戒或送請監察院審查，及應否依相關法律核予停職或免職。 (二)經召開教師評審委員會、性平會、考績委員會、職員甄審委員會或依法令組成之相關委員會審酌後，認為有須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依公務員懲戒法規定移送懲戒或送請監察院審查或依相關法律核予停職或免職而不受理其申請退休或資遣時，應書面通知當事人並敘明理由；如認無須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依公務員懲戒法規定移送懲戒或送請監察院審查或依相關法律核予停職或免職而仍受理其申請退休(伍)或資遣時，應於彙送退休或資遣案審(核)定權責機關(構)之函內，敘明理由並檢同相關審查資料。 (三)前二款所定程序，本校應自收受涉有校園性別事件之所屬教職員或公務人員退休或資遣案之日起二個月內處理終結；必要時，得延長一次，並於原處理期間屆滿前，將延長之事由通知申請人。	成解聘、停聘或不續聘之決議後，依其身分別適用之法令循程序報請主管機關核准或依校內程序辦理；或依公務員懲戒法規定，移送懲戒或送請監察院審查，及應否依相關法律核予停職或免職。 (二)經召開教師評審委員會、性平會、考績委員會、職員甄審委員會或依法令組成之相關委員會審酌後，認為有須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依公務員懲戒法規定移送懲戒或送請監察院審查或依相關法律核予停職或免職而不受理其申請退休或資遣時，應書面通知當事人並敘明理由；如認無須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依公務員懲戒法規定移送懲戒或送請監察院審查或依相關法律核予停職或免職而仍受理其申請退休(伍)或資遣時，應於彙送退休或資遣案審(核)定權責機關(構)之函內，敘明理由並檢同相關審查資料。 (三)前二款所定程序，本校應自收受涉有校園性別事件之所屬教職員或公務人員退休或資遣案之日起二個月內處理終結；必要時，得延長一次，並於原處理期間屆滿前，將延長之事由通知申請人。	
<u>二十八</u>、本校於校園性別事件調查處理完成，調查報告經性平會議決後，應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報教育部。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。	三十三、本校於校園性別事件調查處理完成，調查報告經性平會議決後，應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報教育部。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。	調整點次
<u>二十九</u>、本要點未盡事宜，悉依性平法及防治準則相關規定辦理。	三十四、本要點未盡事宜，悉依性平法及防治準則相關規定辦理。	調整點次
<u>三十</u>、本要點經性平會及校務會議通過後發布施行，修正時亦同。	三十五、本要點經性平會及校務會議通過後發布施行，修正時亦同。	調整點次

國立臺灣戲曲學院性別平等教育實施規定

97年6月18日本校96學年度第2學期第2次校務會議通過

113年7月30日本校112學年度第二學期第2次校務會議通過

- 第一條 國立臺灣戲曲學院（以下簡稱本校）為促進性別地位之實質平等，建立無性別歧視之教育環境，營造和諧友善之校園空間，特依性別平等教育法第十二條第二項訂定「國立臺灣戲曲學院性別平等教育實施規定」，以下簡稱本規定。
- 第二條 本校為提供性別平等之學習環境，應於每學期定期檢視校園整體空間規劃與設施使用之情形，建立安全之校園空間。
- 第三條 本校應尊重教職員工生之性別特質及性別傾向；招生及就學許可不得有性別或性傾向之差別待遇。
- 第四條 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。
- 第五條 本校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。
- 本校對懷孕學生之受教權應積極維護，並提供必要之協助。
- 第六條 教職員工之職前教育，新進人員之培訓，在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應有性別平等教育相關課程。
- 第七條 本校應發展符合性別平等之課程規劃與評量方式，並於專科部以上開設性別平等教育課程。
- 第八條 本校教材之編寫、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貢獻及生活經驗，並呈現多元化之性別觀點。
- 第九條 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。教師並應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。
- 第十條 本校應設置「性別平等教育委員會」，推動並落實性別平等教育相關工作。
- 本校為預防與處理校園性別事件，應訂定「校園性別事件防治要點」，並落實推動防治教育宣傳工作。
- 第十一條 本校每年應參考「性別平等教育委員會」所擬之各項性別平等教育實施方案，編列經費預算。
- 第十二條 本規定經校務會議通過後實施，修正時亦同。

國立臺灣戲曲學院性別平等教育實施規定

法規修正對照表

修正條文	現行條文	說明
第一條 國立臺灣戲曲學院（以下簡稱本校）為促進性別地位之實質平等，建立無性別歧視之教育環境，營造和諧友善之校園空間，特依性別平等教育法第十二條第二項訂定「國立臺灣戲曲學院性別平等教育實施規定」，以下簡稱本規定。	第一條 國立臺灣戲曲學院（以下簡稱本校）為促進性別地位之實質平等，建立無性別歧視之教育環境，營造和諧友善之校園空間，特依性別平等教育法第十二條第三項訂定「國立臺灣戲曲學院性別平等教育實施規定」，以下簡稱本規定。	依據性別平等教育法，條文為第十二條第二項。
第十條 本校應設置「性別平等教育委員會」，推動並落實性別平等教育相關工作。 本校為預防與處理 <u>校園性別事件</u> ，應訂定「校園性別事件防治要點」，並落實推動防治教育宣傳工作	第十條 本校應設置「性別平等教育委員會」，推動並落實性別平等教育相關工作。 本校為預防與處理校園性侵害或性騷擾事件，應訂定「校園性侵害或性騷擾防治辦法」，並落實推動防治教育宣傳工作	中華民國一百十三年三月六日教育部臺教學（三）字第1132801024A 號令修正發布名稱及全文 41 條；並自一百十三年三月八日施行原名稱：校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則；新名稱：校園性別事件防治準則） 故修正本規定引用名稱。

國立臺灣戲曲學院性騷擾防治及處理要點草案總說明

查性別平等工作法及性騷擾防治法暨其相關子法業自一百十三年三月八日全面修正施行，考量性別平等工作法及性騷擾防治法適用範圍及所欲保護法益並不相同，且各該法令所定之性騷擾案件處理程序及相關規範已截然不同，爰依修正後之性別平等工作法及性騷擾防治法暨其相關子法，並參酌一百十三年四月十七日最新修正之「教育部性騷擾防治及處理要點」等相關規定，同時衡酌本校現況，擬具「國立臺灣戲曲學院性騷擾防治及處理要點」（以下簡稱本要點）草案，其要點如下：

- 一、明定本要點之適用對象、訂定目的及法源依據。（規定第一點）
- 二、明定本校依性別平等工作法規定辦理工作場所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，應適用本要點之規定。（規定第二點）
- 三、明定本要點所稱性騷擾、權勢性騷擾之定義與態樣，以及性騷擾之認定應審酌之事實等規定。（規定第三點）
- 四、明定本校處理性騷擾之申訴專線電話、傳真、電子信箱及專用收件地址等申訴管道。（規定第四點）
- 五、明定本校加強教職員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導方式，以及為防治性騷擾行為之發生，本校應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私等規定。（規定第五點）
- 六、明定本校於性騷擾事件發生當時及發生後知悉，所應採取立即有效之糾正及補救措施之態樣，以及本校知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件時得採取之處置，同時定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生等規定。（規定第六點）
- 七、明定本校為處理本要點性騷擾事件之申訴，應設性騷擾申訴評議會，以及該評議會之組成及運作方式。（規定第七點）
- 八、明定性騷擾事件被害人本人或其代理人得向本會提出申訴，及申訴之方式、應記載之內容、提出期限、補正期限、撤回申訴之方式，以及性騷擾事件應不予受理情形等規定。（規定第八點）

- 九、明定接獲性騷擾事件，移送該事件之主管機關並副知當事人之期限，以及接獲不具調查權限之性騷擾申訴案件時，查明並移送具有調查權機關之期限。（規定第九點）
- 十、明定本校性騷擾申訴評議會之審議程序。（規定第十點）
- 十一、明定本校性騷擾案件處理時限之規定。（規定第十一點）
- 十二、明定本校性騷擾申訴評議會之審議原則。（規定第十二點）
- 十三、明定參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員之迴避規定。（規定第十三點）
- 十四、本校於知悉本校教職員工為性騷擾案件被害人時，應視其需求，協助通知調查單位，並給予其他必要協助之規定。（規定第十四點）
- 十五、明定性騷擾事件行為人之處罰規定。（規定第十五點）
- 十六、明定本校所公示之行政文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分資訊之規定。（規定第十六點）
- 十七、明定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。（規定第十七點）
- 十八、明定非本校教職員工兼職之委員及參與調查之專業人員支給費用之規定。（規定第十八點）
- 十九、明定本校性騷擾申訴評議會所需經費來源之規定。（規定第十九點）
- 二十、明定本要點如有未盡事宜，依相關法令規定辦理之依據。（規定第二十點）
- 二十一、明定本要點訂定與修正應經本校校務會議通過陳請校長核定後發布實施之規定。（規定第二十一點）

國立臺灣戲曲學院性騷擾防治及處理要點草案

逐點說明

規 定	說 明
一、國立臺灣戲曲學院（以下簡稱本校）為防治性騷擾及保護被害人之權益，特依性騷擾防治法第七條第一項第二款及性騷擾防治準則規定，訂定本要點。	明定本要點之訂定目的及法源依據。
二、本校依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。	明定本校依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，應適用本要點之規定。
三、本要點所稱性騷擾，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，且有下列情形之一： （一）以明示或暗示之方式，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。 （二）以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。 本要點所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。 前二項所稱性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形： （一）羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。 （二）跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。 （三）偷窺、偷拍。 （四）曝露身體隱私部位。 （五）以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱	一、依性騷擾防治法第二條規定，於第一項及第二項明定本要點所稱性騷擾及權勢性騷擾之定義。 二、依性騷擾防治準則第二條規定，於第三項明定前二項所稱性騷擾之樣態。 三、依性騷擾防治法施行細則第二條規定，於第四項明定性騷擾案件之認定所需考量因素。 四、依性別平等工作法第十二條第七項規定，於第五項明定第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。 五、依性騷擾防治法第三十一條、性騷擾防治法施行細則第四條及性騷擾防治準則第十三條規定，於第六項明定於性侵害犯罪防治法第二條第一款所定之犯罪時，本要點亦適用之規定。

猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。 (六)乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。 (七)其他與前六款相類之行為。 性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、言詞、行為、認知或其他具體事實為之。 性別平等工作法第十二條第一項第一款所定性騷擾情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查事項，適用本要點之規定。 本要點第五點、第六點、第十二點第一款及第五款之規定，於性侵害犯罪防治法第二條第一款所定之犯罪準用之。	
四、本校設置處理性騷擾申訴管道如下，並於本校網頁或適當場所公告之： (一)專線電話：(〇二)二七九六二六六六分機一一二一。 (二)傳真：(〇二)二七九一八〇七四。 (三)電子信箱： personnel@tcpa.edu.tw。 (四)專用信箱收件地址：台北市內湖區內湖路二段一七七號國立臺灣戲曲學院人事室收。	依性騷擾防治法第七條第一項第一款及性騷擾防治準則第六條規定，明定本校處理性騷擾之申訴專線電話、傳真、電子信箱及專用收件地址等。
五、本校應加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導如下： (一)本校應定期舉辦或鼓勵所屬人員以公假參與下列防治性騷擾之相關教育訓練，加強員工性別平等觀念，以防治性騷擾情事發生： 1、所屬教職員工： (1)性別平等知能。 (2)性騷擾基本概念、法令及防治。 (3)性騷擾申訴之流程及方式。 (4)其他與性騷擾防治有關之教育。 2、處理性騷擾事件或有管理責任之人員： (1)性別平等教育法、性別平等工	一、明定本校加強教職員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導方式。 二、依性騷擾防治法第八條及性騷擾防治準則第八條規定，於第一款明定應定期舉辦或鼓勵所屬人員以公假參與防治性騷擾之相關教育訓練及教育訓練之態樣。 三、依性騷擾防治準則第三條規定，於第二款明定為防治性騷擾行為之發生，本校應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。

作法及本法之認識與事件之處理。 (2)覺察及辨識權力差異關係。 (3)性騷擾事件有效之糾正及補救措施。 (4)被害人協助及權益保障事宜。 (5)其他與性騷擾防治有關之教育。 (二)為防治性騷擾行為之發生，本校應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。	
六、本校於性騷擾事件發生當時知悉，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護；於性騷擾事件發生後知悉，亦應採取下列第三款之糾正及補救措施： (一)協助被害人申訴及保全相關證據。 (二)必要時協助通知警察機關到場處理。 (三)檢討所屬場所安全。 本校知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件時，得採取下列處置： (一)尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。 (二)避免報復情事。 (三)預防、減低行為人再度性騷擾之可能。 (四)其他認為必要之處置。 本校應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。	一、依性騷擾防治法第七條第二項及第三項規定，於第一項明定本校於性騷擾事件發生當時知悉及性騷擾事件發生後知悉，所應採取立即有效之糾正及補救措施之態樣。 二、依性騷擾防治準則第五條規定，於第二項明定本校知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件時得採取之處置。 三、依性騷擾防治準則第四條規定，於第三項明定本校應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。
七、本校為處理本要點性騷擾事件之申訴，應設性騷擾申訴評議會（以下簡稱本會）。 本會置委員十七至二十一人，校長為召集人，其餘委員，由校長聘（派）本校教職員工、社會公正人士及專家學者兼任之；其中應有具備性別意識之專業人士，又社會公正人士不得為本校法律顧問。 前項女性委員應占委員總數二分之一以上，男性委員人數應占委員總數三分之一以上。	一、依性騷擾防治準則第九條規定，明定本校為處理本要點性騷擾事件之申訴，應設性騷擾申訴評議會，以及該評議會之組成及運作方式。 二、參酌教育部一百十三年六月二十五日臺教法(三)字第一一三四六〇〇八一六號書函示略以，專科以上學校及各級主管機關教師申訴評議委員會之組成中，以「社會公正人士」身分擔任申評會委員者，不得為法律顧問。揆其意旨，係避免各機關學校之法律顧問，基於機關學校之立場提供法律意

本會委員任期二年，期滿得續兼。委員於任期內因故出缺時，由校長聘（派）本校教職員工、社會公正人士及專家學者繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。 本會會議，由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。本會應有二分之一以上委員之出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議，其可否同數時，取決於主席。 本會應由本校教職員工派兼之委員，按月輪值，負責申訴案件之受理。	見或代理處理紛爭，難謂無涉及角色或利益衝突，以及與「社會公正人士」職務之功能須秉持公正客觀之立場處理申訴案之意旨有違，爰於第二項後段明定本會之社會公正人士不得為本校法律顧問，以資周妥。
八、性騷擾事件被害人本人或其代理人得依性騷擾防治法第十四條第三項第一款規定向本會提出申訴；申訴時行為人為本校首長者，應向臺北市政府提出。 申訴得以書面或言詞提出；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覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。 前項書面或以言詞作成之紀錄，應載明下列事項： (一)申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。 (二)有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。 (三)有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。 (四)申訴之事實內容及相關證據。 (五)性騷擾事件發生及知悉之時間。 (六)申訴之年月日。 申訴書或言詞作成之紀錄與前項規定未合，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。 提出性騷擾申訴之期限如下： (一)屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出	一、依性騷擾防治法第十四條第三項第一款及第二款規定，於第一項明定性騷擾事件被害人本人或其代理人得向本會提出申訴，惟申訴時行為人為本校首長者，應向臺北市政府提出。 二、依性騷擾防治法施行細則第十二條規定，於第二項及第三項明定申訴之方式及應記載之內容。 三、依性騷擾防治法施行細則第十四條第一項規定，於第四項明定申訴書或言詞作成之紀錄與前項規定未合，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。 四、依性騷擾防治法第十四條第一項及第二項規定，於第五項明定提出性騷擾申訴之期限。 五、依性騷擾防治法第十四條第四項規定，於第六項明定撤回申訴之方式、程序及效力。 六、依性騷擾防治法第十四條第五項及性騷擾防治法施行細則第十四條第二項規定，於第七項明定性騷擾事件應不予受理情形，以及有上開情形時，本校應即移送臺北市政府決定不予受理或應續行調查之程序。

申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。 (二)屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。 (三)性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前二款規定有較長之申訴期限者，從其規定。 申訴人於案件調查期間撤回申訴者，應以書面為之；申訴經撤回或依性騷擾防治法第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事由再為申訴。 性騷擾事件有性騷擾防治法第十四條第五項所定下列應不予受理情形之一者，應即移送臺北市政府決定不予受理或應續行調查： (一)當事人逾期提出申訴。 (二)申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。 (三)同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。	
九、本校接獲性騷擾防治法第一條第二項但書所定性別平等教育法及性別平等工作法之性騷擾事件，應於接獲之日起二十日內，移送該事件之主管機關，並副知當事人。 本校接獲性騷擾申訴而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之政府機關（構）、部隊、學校、警察機關或直轄市、縣（市）主管機關，未能查明調查單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查，並以書面通知當事人及副知臺北市政府。	一、依性騷擾防治法施行細則第三條規定，於第一項明定接獲性別平等教育法及性別平等工作法之性騷擾事件，應於接獲之日起二十日內，移送該事件之主管機關，並副知當事人。 二、依性騷擾防治法施行細則第十三條規定，於第二項明定接獲不具調查權限之性騷擾申訴案件時，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之政府機關（構）、部隊、學校、警察機關或直轄市、縣（市）主管機關，未能查明調查單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查，並以書面通知當事人及副知臺北市政府。
十、本會審議程序如下： (一)接獲性騷擾申訴後，交由當月輪值之委員於五日內確認是否受理。召集人就受理之申訴案件，應於受理申訴或移送到達之日起七日內指派	一、依性騷擾防治法第十五條第一項、性騷擾防治法施行細則第六條及性騷擾防治準則第九條規定，並參考原「教育部性騷擾與性別歧視防治及處理要點」第十一點第一款規定，於第一款

三人以上之委員組成申訴調查小組進行調查，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並應具備性別平等意識。當事人如為勞務承攬派駐勞工，應與勞務承攬人共同調查。 (二)調查完成後，由申訴調查小組委員將結果作成調查報告，調查屬實者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議；非屬實者，仍應視情節，為必要處理之建議，並經本會審議後，移送臺北市政府辦理，其內容應包括下列事項： 1、性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。 2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。 3、申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。 4、相關物證之查驗。 5、性騷擾事件調查結果及處理建議。 (三)權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向臺北市政府申請調解。本會於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向臺北市政府申請調解。 (四)調解期間，除接獲臺北市政府通知依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。 (五)第二款懲處建議及處理對象屬本校教職員工者，應簽陳校長核定後，移請人事室辦理懲處或由相關單位執行裁決事項。非屬本校教職員工者，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。	明定受理及啟動調查之時間、當事人如為勞務承攬派駐勞工，應與勞務承攬人共同調查，以及申訴調查小組成員之女性代表比例不得低於二分之一，並應具備性別平等意識。 二、依性騷擾防治法第十五條第四項及性騷擾防治法施行細則第十八條規定，於第二款明定調查完成後，應作成調查報告及處理建議，以及調查報告及處理建議應載明事項。 三、依性騷擾防治法第十八條第一項規定，於第三款明定權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向臺北市政府申請調解。本會於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向臺北市政府申請調解。 四、依性騷擾防治法第十八條第三項及性騷擾防治法施行細則第二十三條規定，於第四款明定調解期間，本會除接獲臺北市政府通知依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。 五、參考原「教育部性騷擾與性別歧視防治及處理要點」第十一點第六款規定，於第五款明定懲處建議之處理程序。
十一、本校應於受理申訴或移送到達之日起二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並通知當事人。	依性騷擾防治法第十五條第一項規定，明定性騷擾案件處理時限。
十二、本會審議原則如下： (一)案件之調查及審議應秉持客觀、公正、專業原則，並以不公開方式為之。	一、依性騷擾防治法第十五條第三項及性騷擾防治準則第十條規定，於第一款明定案件之調查及審議應秉持客觀、公正、專業原則，並以不公開方式為

(二)參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私及其他權益；因職務或業務知悉或持有足資識別被害人身分之資訊者，除法律另有規定外，應予保密。違反者，召集人得終止其參與。 (三)本會或申訴調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，並應適時通知案件辦理情形；除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。 (四)性騷擾案件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免使其對質。 (五)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。 (六)於性騷擾案件申訴、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，不得為無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。 (七)性騷擾案件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。必要時得要求行為人接受心理輔導、性別平等教育訓練或其他必要之措施。 (八)前款所定被害人諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務，由被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關提供，並得因事件個案需要，協調相關單位協助。 (九)本會進行調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。行為人無正當理由規	之。 二、依性騷擾防治法第十條第五項及性騷擾防治準則第十條規定，於第二款明定參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員應辦理事項，違反者，召集人得終止其參與。 三、依性騷擾防治法第十五條第三項及性騷擾防治準則第十一條規定，於第三款明定得視會議需要通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，並應適時通知案件辦理情形；除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。 四、依性騷擾防治法施行細則第十七條第一項規定，於第四款明定性騷擾案件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免使其對質。 五、依性騷擾防治法施行細則第十七條第二項規定，於第五款明定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。 六、依性騷擾防治法第九條第一項及性騷擾防治法施行細則第九條規定，於第六款明定不得對申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人為無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。 七、依性騷擾防治法第十一條規定，於第七款明定性騷擾案件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。另參考原「教育部性騷擾與性別歧視防治及處理要點」第十三點第九款規定，明定必要時得要求性騷擾案件行為人接受心理輔導、性別平等教育訓練或其他必要之措施。 八、依性騷擾防治法施行細則第十一條規定，於第八款明定前款所定被害人諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務，由被害
--	--

避、妨礙或拒絕提供資料者，本會應通知臺北市政府依性騷擾防治法第三十條規定辦理。 (十)本會調查性騷擾事件，必要時，得依行政程序法第十九條規定請求警察機關協助。 (十一)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。 (十二)處理性騷擾案件時，知有宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路、其他媒體或任何人違反性騷擾防治法第十條規定，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，且無但書情形者，得通知國家通訊傳播委員會或被害人住所地之直轄市、縣（市）主管機關，依同法第二十六條規定處理。	人居所地之直轄市、縣（市）主管機關提供，並得因事件個案需要，協調相關單位協助。 九、依性騷擾防治法第十七條、第三十條、性騷擾防治法施行細則第二十一條及第二十五條第二款規定，於第九款明定本會進行調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。行為人無正當理由規避、妨礙或拒絕提供資料者，本會應通知臺北市政府依性騷擾防治法第三十條規定辦理。 十、依性騷擾防治法施行細則第十六條規定，於第十款明定本會調查性騷擾事件，必要時，得依行政程序法第十九條規定請求警察機關協助。 十一、依性騷擾防治法第十條、第二十五條、第二十六條及性騷擾防治法施行細則第二十四條規定，並參考原「教育部性騷擾與性別歧視防治及處理要點」第十三點第十一款及第十二款規定，於第十一款及第十二款明定性騷擾案件如涉性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定之處理方式。
十三、性騷擾事件之調查人員於調查過程中，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該事件之當事人。 (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。 (三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。 (四)於該事件，曾為證人、鑑定人。 性騷擾事件之調查人員有下列各款情形之一，當事人得申請迴避： (一)有前項所定之情形而不自行迴避。 (二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。	依性騷擾防治法施行細則第十五條規定，明定參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員之迴避規定。

前項申請，應舉其原因及事實，向本會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。 被申請迴避之調查人員，於本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。 調查人員有第一項所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，本會應命其迴避。	
十四、本校於知悉本校教職員工為性騷擾案件被害人時，應視其需求，協助通知調查單位依性騷擾防治法第十一條及性騷擾防治法施行細則第十一條辦理，並給予其他必要之協助。	依性騷擾防治法第十一條規定，性騷擾案件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。茲以本校教職員工為性騷擾案件被害人時，本校並無調查權，惟為保障本校教職員工權益，爰明定本校於知悉本校教職員工為性騷擾案件被害人時，應視其需求，協助通知調查單位依性騷擾防治法第十一條及性騷擾防治法施行細則第十一條辦理，並給予其他必要之協助。又所稱其他必要之協助如提供 EAP 資源或調整職務等。
十五、性騷擾事件行為人如有性騷擾防治法第二十五條、第二十六條第五項、第六項、第二十七條及第三十條所定情形者，由各該規定所定權責機關課予刑罰或處以罰鍰。	依性騷擾防治準則第七條第四款規定，明定性騷擾事件行為人之處罰規定。
十六、本校所公示之行政文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。	依性騷擾防治法第十條第六項規定，明定本校所公示之行政文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。
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。	依性騷擾防治準則第十二條規定，明定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、非本校教職員工兼職之委員及參與調查之專業人員均為無給職，其撰寫調查報告書或經延聘受邀出席會議，得另依相關規定支給費用。	明定非本校教職員工兼職之委員及參與調查之專業人員支給費用之規定。
十九、本會所需經費，由本校相關預算項下支應。	明定本會所需經費來源。

二十、本要點未盡事宜，依相關法令規定辦理。	為裨補闕漏，明定本要點如有未盡事宜，依相關規定辦理之依據。
二十一、本要點經校務會議通過陳請校長核定後實施，修正時亦同。	明定本要點訂定與修正應經本校校務會議通過陳請校長核定後發布實施之規定。

國立臺灣戲曲學院性騷擾防治及處理要點草案

一百十三年〇月〇〇日本校〇〇〇學年度第〇學期第〇次校務會議通過

一、國立臺灣戲曲學院（以下簡稱本校）為防治性騷擾及保護被害人之權益，特依性騷擾防治法第七條第一項第二款及性騷擾防治準則規定，訂定本要點。

二、本校依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。

三、本要點所稱性騷擾，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，且有下列情形之一：

（一）以明示或暗示之方式，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。

（二）以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

本要點所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相關關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

前二項所稱性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：

（一）羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。

（二）跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。

（三）偷窺、偷拍。

（四）曝露身體隱私部位。

（五）以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。

（六）乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。

（七）其他與前六款相類之行為。

性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、言詞、行為、認知或其他具體事實為之。

性別平等工作法第十二條第一項第一款所定性騷擾情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查事項，適用本要點之規定。

本要點第五點、第六點、第十二點第一款及第五款之規定，於性侵害犯罪防治法第二條第一款所定之犯罪準用之。

四、本校設置處理性騷擾申訴管道如下，並於本校網頁或適當場所公告之：

（一）專線電話：（〇二）二七九六二六六六分機一一二一。

（二）傳真：（〇二）二七九一八〇七四。

（三）電子信箱：personnel@tcpa.edu.tw。

（四）專用信箱收件地址：台北市內湖區內湖路二段一七七號國立臺灣戲曲學院人事室收。

五、本校應加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導如下：

（一）本校應定期舉辦或鼓勵所屬人員以公假參與下列防治性騷擾之相關教育訓練，加強員工性別平等觀念，以防治性騷擾情事發生：

1、所屬教職員工：

- (1)性別平等知能。
- (2)性騷擾基本概念、法令及防治。
- (3)性騷擾申訴之流程及方式。
- (4)其他與性騷擾防治有關之教育。

2、處理性騷擾事件或有管理責任之人員：

- (1)性別平等教育法、性別平等工作法及本法之認識與事件之處理。
- (2)覺察及辨識權力差異關係。
- (3)性騷擾事件有效之糾正及補救措施。
- (4)被害人協助及權益保障事宜。
- (5)其他與性騷擾防治有關之教育。

(二)為防治性騷擾行為之發生，本校應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。

六、本校於性騷擾事件發生當時知悉，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護；於性騷擾事件發生後知悉，亦應採取下列第三款之糾正及補救措施：

- (一)協助被害人申訴及保全相關證據。
- (二)必要時協助通知警察機關到場處理。
- (三)檢討所屬場所安全。

本校知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件時，得採取下列處置：

- (一)尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
- (二)避免報復情事。
- (三)預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
- (四)其他認為必要之處置。

本校應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

七、本校為處理本要點性騷擾事件之申訴，應設性騷擾申訴評議會（以下簡稱本會）。

本會置委員十七至二十一人，校長為召集人，其餘委員，由校長聘（派）本校教職員工、社會公正人士及專家學者兼任之；其中應有具備性別意識之專業人士，又社會公正人士不得為本校法律顧問。

前項女性委員應占委員總數二分之一以上，男性委員人數應占委員總數三分之一以上。

本會委員任期二年，期滿得續兼。委員於任期內因故出缺時，由校長聘（派）本校教職員工、社會公正人士及專家學者繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。

本會會議，由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。本會應有二分之一以上委員之出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議，其可否同數時，取決於主席。

本會應由本校教職員工派兼之委員，按月輪值，負責申訴案件之受理。

八、性騷擾事件被害人本人或其代理人得依性騷擾防治法第十四條第三項第一款規定向本會提出申訴；申訴時行為人為本校首長者，應向臺北市政府提出。

申訴得以書面或言詞提出；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覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面或以言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- (一)申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- (二)有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。
- (三)有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。
- (四)申訴之事實內容及相關證據。
- (五)性騷擾事件發生及知悉之時間。
- (六)申訴之年月日。

申訴書或言詞作成之紀錄與前項規定未合，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

提出性騷擾申訴之期限如下：

- (一)屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。
- (二)屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。
- (三)性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前二款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

申訴人於案件調查期間撤回申訴者，應以書面為之；申訴經撤回或依性騷擾防治法第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事由再為申訴。

性騷擾事件有性騷擾防治法第十四條第五項所定下列應不予受理情形之一者，應即移送臺北市政府決定不予受理或應續行調查：

- (一)當事人逾期提出申訴。
- (二)申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。
- (三)同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

九、本校接獲性騷擾防治法第一條第二項但書所定性別平等教育法及性別平等工作法之性騷擾事件，應於接獲之日起二十日內，移送該事件之主管機關，並副知當事人。

本校接獲性騷擾申訴而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之政府機關（構）、部隊、學校、警察機關或直轄市、縣（市）主管機關，未能查明調查單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查，並以書面通知當事人及副知臺北市政府。

十、本會審議程序如下：

- (一)接獲性騷擾申訴後，交由當月輪值之委員於五日內確認是否受理。召集人就受理之申訴案件，應於受理申訴或移送到達之日起七日內指派三人以上之委員組成申訴調查小組進行調查，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並應具備性別平等意識。當事人如為勞務承攬派駐勞工，應與勞務承攬人共同調查。
- (二)調查完成後，由申訴調查小組委員將結果作成調查報告，調查屬實者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議；非屬實者，仍應視情節，為必要處理之建議，並經本會審議後，移送臺北市政府辦理，其內容應包括下列事項：
 - 1、性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
 - 2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
 - 3、申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。
 - 4、相關物證之查驗。
 - 5、性騷擾事件調查結果及處理建議。

- (三)權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向臺北市政府申請調解。本會於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向臺北市政府申請調解。
- (四)調解期間，除接獲臺北市政府通知依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。
- (五)第二款懲處建議及處理對象屬本校教職員工者，應簽陳校長核定後，移請人事室辦理懲處或由相關單位執行裁決事項。非屬本校教職員工者，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。
- 十一、本校應於受理申訴或移送到達之日起二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並通知當事人。
- 十二、本會審議原則如下：
- (一)案件之調查及審議應秉持客觀、公正、專業原則，並以不公開方式為之。
- (二)參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私及其他權益；因職務或業務知悉或持有足資識別被害人身分之資訊者，除法律另有規定外，應予保密。違反者，召集人得終止其參與。
- (三)本會或申訴調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，並應適時通知案件辦理情形；除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- (四)性騷擾案件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免使其對質。
- (五)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。
- (六)於性騷擾案件申訴、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，不得為無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。
- (七)性騷擾案件調查過程中，應視被害人之心身狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。必要時得要求行為人接受心理輔導、性別平等教育訓練或其他必要之措施。
- (八)前款所定被害人諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務，由被害人居所地之直轄市、縣(市)主管機關提供，並得因事件個案需要，協調相關單位協助。
- (九)本會進行調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。行為人無正當理由規避、妨礙或拒絕提供資料者，本會應通知臺北市政府依性騷擾防治法第三十條規定辦理。
- (十)本會調查性騷擾事件，必要時，得依行政程序法第十九條規定請求警察機關協助。
- (十一)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。
- (十二)處理性騷擾案件時，知有宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路、其他媒體或任何人違反性騷擾防治法第十條規定，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，且無但書情形者，得通知國家通訊傳播委員會或被害人居所地之直轄市、縣(市)主管機關，依同法第二十六條規定處理。
- 十三、性騷擾事件之調查人員於調查過程中，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該事件之當事人。

- (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。
- (三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。
- (四)於該事件，曾為證人、鑑定人。

性騷擾事件之調查人員有下列各款情形之一，當事人得申請迴避：

- (一)有前項所定之情形而不自行迴避。
- (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，向本會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。

被申請迴避之調查人員，於本會就該申請案件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，本會應命其迴避。

- 十四、本校於知悉本校教職員工為性騷擾案件被害人時，應視其需求，協助通知調查單位依性騷擾防治法第十一條及性騷擾防治法施行細則第十一條辦理，並給予其他必要之協助。
- 十五、性騷擾事件行為人如有性騷擾防治法第二十五條、第二十六條第五項、第六項、第二十七條及第三十條所定情形者，由各該規定所定權責機關課予刑罰或處以罰鍰。
- 十六、本校所公示之行政文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。
- 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、非本校教職員工兼職之委員及參與調查之專業人員均為無給職，其撰寫調查報告書或經延聘受邀出席會議，得另依相關規定支給費用。
- 十九、本會所需經費，由本校相關預算項下支應。
- 二十、本要點未盡事宜，依相關法令規定辦理。
- 二十一、本要點經校務會議通過陳請校長核定後實施，修正時亦同。

法規名稱：性別平等工作法

修正日期：民國 112 年 08 月 16 日

第一章 總則

第 1 條

- 1 為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。
- 2 工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理。

第 2 條

- 1 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。
- 2 本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十二條之一、第三十二條之二、第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不適用之。
- 3 公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。
- 4 本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。
- 5 實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

第 3 條

本法用詞，定義如下：

- 一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。
- 二、求職者：指向雇主應徵工作之人。
- 三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。
- 四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。
- 五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
- 六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
- 七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
- 八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。
- 九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

第 4 條

- 1 本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

- 2 本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

第 5 條

- 1 各級主管機關應設性別平等工作會，處理審議、諮詢及促進性別平等工作事項。
- 2 前項性別平等工作會應置委員五人至十一人，任期二年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之；其中經勞工團體、性別團體推薦之委員各二人；女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上；政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。
- 3 前二項性別平等工作會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。
- 4 地方主管機關設有就業歧視評議委員會者，第一項性別平等工作會得與該委員會合併設置，其組成仍應符合第二項規定。

第 6 條

- 1 直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。
- 2 中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。

第 6-1 條

主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

第 二 章 性別歧視之禁止

第 7 條

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，不得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。

第 8 條

雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 9 條

雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 10 條

- 1 雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。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。
- 2 雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

第 11 條

- 1 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

- 2 工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。
- 3 違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

第三章 性騷擾之防治

第 12 條

- 1 本法所稱性騷擾，指下列情形之一：
 - 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。
 - 二、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。
- 2 本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。
- 3 有下列情形之一者，適用本法之規定：
 - 一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
 - 二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
 - 三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。
- 4 前三項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。
- 5 中央主管機關應建立性別平等人才資料庫、彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理。
- 6 第十三條、第十三條之一、第二十七條至第三十條及第三十六條至第三十八條之一之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。
- 7 第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。
- 8 本法所稱最高負責人，指下列之人：
 - 一、機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董事（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。
 - 二、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。

第 13 條

- 1 雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：
 - 一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。
 - 二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭

示。

- 2 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：
 - 一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
 - （一）採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
 - （二）對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
 - （三）對性騷擾事件進行調查。
 - （四）對行為人為適當之懲戒或處理。
 - 二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：
 - （一）就相關事實進行必要之釐清。
 - （二）依被害人意願，協助其提起申訴。
 - （三）適度調整工作內容或工作場所。
 - （四）依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。
- 3 雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。
- 4 雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。
- 5 地方主管機關應規劃整合相關資源，提供或轉介被害人運用，並協助雇主辦理第二項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。
- 6 雇主依第一項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。

第 13-1 條

- 1 性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- 2 申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。

第 四 章 促進工作平等措施

第 14 條

- 1 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。

- 2 前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

第 15 條

- 1 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。
- 2 產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。
- 3 受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。
- 4 受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。
- 5 受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。
- 6 產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。
- 7 雇主依前項規定給付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中各逾五日之部分得向中央主管機關申請補助。但依其他法令規定，應給予產檢假、陪產檢及陪產假各逾五日且薪資照給者，不適用之。
- 8 前項補助業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局辦理之。

第 16 條

- 1 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。
- 2 受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。
- 3 依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。
- 4 育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。
- 5 育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

第 17 條

- 1 前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：
 - 一、歇業、虧損或業務緊縮者。
 - 二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
 - 三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。
 - 四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。
- 2 雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

第 18 條

- 1 子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。
- 2 受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。
- 3 前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。

第 19 條

- 1 受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：
一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
二、調整工作時間。
- 2 受僱於僱用未滿三十人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。

第 20 條

- 1 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。
- 2 家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

第 21 條

- 1 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。
- 2 受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

第 22 條

（刪除）

第 23 條

- 1 僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：
一、哺（集）乳室。
二、托兒設施或適當之托兒措施。
- 2 主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。
- 3 有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

第 24 條

主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。

第 25 條

雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。

第 五 章 救濟及申訴程序

第 26 條

受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第 27 條

- 1 受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負損害賠償責任。
- 2 如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。
- 3 雇主賠償損害時，對於性騷擾行為人，有求償權。
- 4 被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。
- 5 行為人因權勢性騷擾，應依第一項規定負損害賠償責任者，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。
- 6 前項行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。

第 28 條

受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第 29 條

前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

第 30 條

第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。

第 31 條

受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。

第 32 條

雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

第 32-1 條

- 1 受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提

起申訴：

- 一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。
 - 二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。
- 2 受僱者或求職者依前項但書規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：
- 一、被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。
 - 二、被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。
- 3 有下列情形之一者，依各款規定辦理，不受前項規定之限制。但依前項規定有較長申訴期限者，從其規定：
- 一、性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起三年內申訴。
 - 二、被申訴人為最高負責人或僱用人，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。
- 4 申訴人依第一項但書規定向地方主管機關提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。

第 32-2 條

- 1 地方主管機關為調查前條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。
- 2 地方主管機關依本法規定進行調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。
- 3 地方主管機關依前條第一項第二款受理之申訴，經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。
- 4 前條及前三項有關地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。
- 5 性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或工作型態至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕。

第 32-3 條

- 1 公務人員、教育人員或軍職人員遭受性騷擾，且行為人為第十二條第八項第一款所定最高負責人者，應向上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關申訴。
- 2 第十二條第八項第一款所定最高負責人或機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由其上級機關（構）、所屬主管機關、監督機關，或服務機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人或公營事業機構停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。

- 3 私立學校校長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由學校所屬主管機關或服務學校停止或調整其職務。
- 4 依前二項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或相當之給與。
- 5 機關政務首長、軍職人員，其停止職務由上級機關或具任免權之機關為之。

第 33 條

- 1 受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。
- 2 其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。
- 3 地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。
- 4 前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。

第 34 條

- 1 受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條第二項、第二十一條或第三十六條規定時，得向地方主管機關提起申訴。
- 2 前項申訴，地方主管機關應經性別平等工作會審議。雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關審議後所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別平等工作會申請審議或逕行提起訴願；如有不服中央主管機關性別平等工作會之審定，得逕行提起行政訴訟。
- 3 地方主管機關對於第三十二條之一第一項但書所定申訴案件，經依第三十二條之二第一項及第二項規定調查後，除情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件外，得不經性別平等工作會審議，逕為處分。如有不服，得提起訴願及進行行政訴訟。
- 4 第一項及第二項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

第 35 條

法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別平等工作會所為之調查報告、評議或處分。

第 36 條

雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。

第 37 條

- 1 受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，或遭受性騷擾，而向地方主管機關提起申訴，或向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律諮詢或扶助；其諮詢或扶助業務，得委託民間團體辦理。
- 2 前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。
- 3 地方主管機關提供第一項之法律諮詢或扶助，中央主管機關得視其實際財務狀況，予以補助。
- 4 受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。

第六章 罰則

第 38 條

- 1 雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。
- 2 有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

第 38-1 條

- 1 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。
- 2 雇主違反第十三條第二項規定或地方主管機關依第三十二條之二第三項限期為必要處置之命令，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。
- 3 雇主違反第十三條第一項第二款規定，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。
- 4 雇主違反第十三條第一項第一款規定，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。
- 5 雇主違反第三十二條之二第五項規定，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。
- 6 有前條或前五項規定行為之一者，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

第 38-2 條

- 1 最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。
- 2 被申訴人違反第三十二條之二第二項規定，無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。
- 3 第一項裁處權時效，自地方主管機關收受申訴人依第三十二條之一第一項但書規定提起申訴之日起算。

第 38-3 條

- 1 第十二條第八項第一款之最高負責人經依第三十二條之三第一項規定認定有性騷擾者，由地方主管機關依前條第一項規定處罰。
- 2 前項裁處權時效，自第三十二條之三第一項所定受理申訴機關收受申訴人依該項規定提起申訴之日起算，因三年期間之經過而消滅；自該行為終了時起，逾十年者，亦同。

第七章 附則

第 38-4 條

性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定，於本法所定性騷擾事件，適用之。

第 39 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 39-1 條

本法中華民國一百十二年七月三十一日修正之本條文施行前，已受理之性騷擾申訴案件尚未終結者，及修正施行前已發生性騷擾事件而於修正施行後受理申訴者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。

第 40 條

- 1 本法自中華民國九十一年三月八日施行。
- 2 本法修正條文，除中華民國九十七年一月十六日修正公布之第十六條及一百十一年一月十二日修正公布之條文施行日期由行政院定之；一百十二年七月三十一日修正之第五條第二項至第四項、第十二條第三項、第五項至第八項、第十三條、第十三條之一、第三十二條之一至第三十二條之三、第三十四條、第三十八條之一至第三十八條之三自一百十三年三月八日施行外，自公布日施行。

法規名稱：性騷擾防治法

修正日期：民國 112 年 08 月 16 日

第一章 總則

第 1 條

- 1 為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。
- 2 性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定。但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。

第 2 條

- 1 本法所稱性騷擾，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，且有下列情形之一：
 - 一、以明示或暗示之方式，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。
 - 二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- 2 本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

第 3 條

- 1 本法所稱部隊，指國防部所屬單位。
- 2 本法所稱學校，指公私立各級學校、軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校。
- 3 本法所稱機構，指法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織。

第 4 條

本法所稱主管機關：在中央為衛生福利部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第 5 條

- 1 中央主管機關辦理下列事項。但涉及各中央目的事業主管機關職掌者，各該中央目的事業主管機關應配合辦理：
 - 一、研擬與審議性騷擾防治政策及法規事項。
 - 二、協調、督導及考核各級政府性騷擾防治之執行事項。
 - 三、督導直轄市、縣（市）主管機關建立性騷擾事件處理程序及協助提供被害人保護扶助事項。
 - 四、培訓性騷擾事件調查處理專業人才。

五、推展性騷擾防治教育及宣導事項。

六、辦理性騷擾防治績效優良之政府機關（構）、部隊、學校、機構、僱用人、團體或個人之獎勵事項。

七、彙整與統計性騷擾事件之各項資料及建立性騷擾事件電子資料庫。

八、辦理性騷擾防治趨勢及有關問題研究之事項。

九、其他性騷擾防治事項。

- 2 中央主管機關辦理前項事項，應遴聘（派）學者專家、民間團體及相關機關代表提供諮詢，其中學者專家、民間團體代表，不得少於總數二分之一；且女性代表不得少於總數二分之一。

第 6 條

- 1 直轄市、縣（市）主管機關應設性騷擾防治審議會（以下簡稱審議會），辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣（市）目的事業主管機關職掌者，各該直轄市、縣（市）目的事業主管機關應配合辦理：
 - 一、擬定性騷擾防治政策及法規事項。
 - 二、協調、督導及執行性騷擾防治事項。
 - 三、調查、調解、審議性騷擾案件及移送有關機關事項。
 - 四、提供被害人諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。
 - 五、推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。
 - 六、彙整及統計性騷擾事件各項資料。
 - 七、其他性騷擾防治事項。
- 2 前項審議會置召集人一人，由直轄市長、縣（市）長或副首長兼任，並應遴聘（派）有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者專家為委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者專家不得少於總數二分之一；且女性代表不得少於總數二分之一。

第 二 章 性騷擾之防治及責任

第 7 條

- 1 政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人，於所屬公共場所及公眾得出入之場所，應採取下列預防措施，防治性騷擾行為之發生：
 - 一、組織之成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理。
 - 二、組織之成員、受僱人或受服務人員人數達三十人以上者，並應訂定性騷擾防治措施，且公開揭示之。
- 2 政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人於前項場所有性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：
 - 一、協助被害人申訴及保全相關證據。
 - 二、必要時協助通知警察機關到場處理。
 - 三、檢討所屬場所安全。

- 3 政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人於性騷擾事件發生後知悉者，應採取前項第三款之糾正及補救措施。
- 4 為預防及處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、申訴管道、教育訓練方案及其他相關措施。

第 8 條

前條所定政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。

第 9 條

- 1 政府機關（構）、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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。
- 2 違反前項規定者，負損害賠償責任。

第 三 章 被害人保護

第 10 條

- 1 宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路或其他媒體，不得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。但有下列情形之一者，不在此限：
 - 一、被害人為成年人，經本人同意。但心智障礙者、受監護宣告或輔助宣告者，應以其可理解方式提供資訊；受監護宣告者並應取得其監護人同意。
 - 二、檢察官或法院依法認為有必要。
- 2 前項第一款但書規定之監護人為同意時，應尊重受監護宣告者之意願。
- 3 第一項第一款但書所定監護人為該性騷擾事件行為人、犯罪嫌疑人或被告時，不得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。
- 4 任何人除第一項但書規定情形外，不得以媒體或其他方法公開或揭露被害人姓名及其他足資識別被害人身分之資訊。
- 5 因職務或業務知悉或持有第一項足資識別被害人身分之資訊者，除法律另有規定外，應予保密。
- 6 行政機關及司法機關所公示之文書，不得揭露被害人姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。

第 11 條

政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關於性騷擾事件調查過程中，應視被害人身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

第 12 條

- 1 對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。
- 2 前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。
- 3 依前二項規定負損害賠償責任，且屬權勢性騷擾者，法院並得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。

第 13 條

- 1 受僱人、機構負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依前條第二項規定對被害人為回復名譽之適當處分時，僱用人、機構應提供適當之協助。
- 2 學生、接受教育或訓練之人員於學校、教育或訓練機構接受教育或訓練時，對他人為性騷擾，依前條第二項規定對被害人為回復名譽之適當處分時，學校、教育或訓練機構應提供適當之協助。
- 3 前二項規定於政府機關（構）、部隊不適用之。

第 四 章 申訴及調查程序

第 14 條

- 1 性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，得依下列規定提出申訴：
 - 一、屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。
 - 二、屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。
- 2 性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前項各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。
- 3 前二項申訴得以書面或言詞，依下列規定提出：
 - 一、申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校：向該政府機關（構）、部隊、學校提出。
 - 二、申訴時行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人：向該政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。
 - 三、申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。
- 4 性騷擾事件經撤回申訴或依第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。
- 5 申訴有下列情形之一者，直轄市、縣（市）主管機關應不予受理：
 - 一、當事人逾期提出申訴。
 - 二、申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。
 - 三、同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

第 15 條

- 1 政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關應於受理申訴或移送到達

之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

- 2 直轄市、縣（市）主管機關受理前條第三項第二款性騷擾申訴案件後，審議會召集人應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組進行調查，並依前項規定辦理；調查小組之女性代表不得少於總數二分之一，並推選一人為小組召集人。
- 3 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。
- 4 政府機關（構）、部隊、學校及警察機關為第一項調查及審議會為第二項調查，應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣（市）主管機關辦理。

第 16 條

- 1 直轄市、縣（市）主管機關於接獲前條第四項之調查報告及處理建議後，應提報審議會審議；審議會審議認有必要者，得依前條第二項規定組成調查小組重行調查後再行審議。
- 2 性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，審議會認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。
- 3 性騷擾申訴案件經審議會審議後，直轄市、縣（市）主管機關應將該申訴案件調查結果之決定，以書面載明事實及理由通知申訴人、行為人、原移送單位及第十四條第三項第二款所定行為人之所屬單位。
- 4 申訴人及行為人對於前項調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。

第 17 條

政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關進行調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。

第 五 章 調解程序

第 18 條

- 1 權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。政府機關（構）、部隊、學校及警察機關於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。
- 2 當事人以言詞申請調解者，直轄市、縣（市）主管機關應製作筆錄；以書面申請者，應按他造人數提出繕本。
- 3 調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

第 19 條

- 1 直轄市、縣（市）主管機關應於受理調解申請後十日內，遴聘具有法學素養、性別平等意識之學者專家一人至三人擔任性騷擾事件調解委員調解之。
- 2 前項調解委員經遴聘後二十日內，直轄市、縣（市）主管機關應決定調解期日，通知當事人或其代理人到場，並將申請書狀或言詞申請筆錄繕本一併送達他造。但經當事人之一方申請延期者，

得延長十日。

第 20 條

- 1 調解委員應親自進行調解，不得委任他人代理。
- 2 調解得視案件情形為必要之調查及商請有關機關協助。
- 3 調解除勘驗費，應由當事人核實支付外，不得收取任何費用或報酬。

第 21 條

- 1 調解成立者，應作成調解書，並由當事人及出席調解委員簽名、蓋章或按指印。
- 2 前項調解書應記載事項如下：
 - 一、當事人或其法定代理人之姓名、出生年月日、住居所及身分證明文件字號。
 - 二、出席調解委員之姓名。
 - 三、調解事由。
 - 四、調解成立之內容。
 - 五、調解成立之年、月、日。
 - 六、決定機關及其首長。
- 3 直轄市、縣（市）主管機關應於調解成立之日起十日內將調解書及相關資料送請管轄法院核定。調解書經法院核定後，除抽存一份外，併調解事件資料發還直轄市、縣（市）主管機關送達當事人。
- 4 法院因調解內容牴觸法令、違背公共秩序或善良風俗或不能強制執行而未予核定者，應將其理由通知直轄市、縣（市）主管機關。
- 5 性騷擾申訴案件於作成調查結果之決定前經調解成立，調解書上載有當事人同意撤回申訴、告訴、自訴或起訴意旨，於法院核定後，其已提起之申訴、刑事告訴或自訴均視為撤回；其已提起之民事訴訟視為訴訟終結，原告並得於送達法院核定調解書之日起三個月內，向法院聲請退還已繳裁判費三分之二。
- 6 調解成立，經法院核定後，當事人就該事件不得提起申訴、刑事告訴、自訴及民事訴訟。

第 22 條

- 1 當事人無正當理由，於調解期日不到場者，視為調解不成立。但調解委員認為有成立調解之望者，得另訂調解期日。
- 2 調解不成立者，直轄市、縣（市）主管機關應即發給調解不成立證明書。被害人於調解不成立證明書送達後十日內，得向直轄市、縣（市）主管機關申請將調解事件移送該管司法機關，效力分別如下：
 - 一、已提起申訴者，依申訴程序進行；未提起申訴者，視為申請調解時，提起申訴。
 - 二、該調解事件移送民事法院，其第一審裁判費暫免徵收。
 - 三、該調解事件涉及第二十五條第一項規定，於移送該管檢察官偵查時，視為於申請調解時已經告訴。

第 23 條

- 1 調解經法院核定，其屬民事調解者，與民事確定判決有同一之效力；屬涉及第二十五條第一項規定之刑事調解，以給付金錢或其他代替物或有價證券之一定數量為標的者，其調解書得為執行名義。
- 2 經法院核定後之民事調解，有無效或得撤銷之原因者，當事人得向原核定法院提起宣告調解無效或撤銷調解之訴。
- 3 前項規定，當事人應於法院核定之調解書送達後三十日內為之。
- 4 民事訴訟法第五百零二條及強制執行法第十八條第二項規定，於第二項情形準用之。

第 24 條

- 1 調解程序，不公開之。
- 2 調解委員及經辦調解事務之人，對於調解事件，除已公開之事項外，應保守秘密。

第 六 章 罰 則

第 25 條

- 1 意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣十萬元以下罰金；利用第二條第二項之權勢或機會而犯之者，加重其刑至二分之一。
- 2 前項之罪，須告訴乃論。

第 26 條

- 1 廣播、電視事業違反第十條第一項或第三項規定者，由目的事業主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。
- 2 前項以外之宣傳品、出版品、網際網路或其他媒體業者違反第十條第一項或第三項規定者，由目的事業主管機關處負責人新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰，並得沒入第十條第一項規定之物品、令其限期移除內容、下架或其他必要之處置；屆期不履行者，得按次處罰。
- 3 前二項規定，於被害人死亡，經目的事業主管機關權衡為維護治安、安定人心、澄清視聽、防止危險擴大或其他社會公益，認有報導或揭露必要者，不罰。
- 4 違反第十條第五項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰。
- 5 第一項及第二項以外之任何人違反第十條第四項規定，而無正當理由者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。
- 6 宣傳品、出版品、網際網路或其他媒體無負責人或負責人對行為人之行為不具監督關係者，第二項之處罰對象為行為人。

第 27 條

- 1 對他人為權勢性騷擾，經申訴調查成立者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣六萬元以上六

十萬元以下罰鍰。

- 2 對他人為權勢性騷擾以外之性騷擾，經申訴調查成立者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。
- 3 前二項規定之裁處權，自被害人提出申訴時起，因三年期間之經過而消滅。

第 28 條

- 1 違反第七條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。
- 2 違反第七條第二項規定，致被害人權益受損者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰。

第 29 條

政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人違反第九條第一項規定為不當之差別待遇者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。

第 30 條

行為人違反第十七條規定，無正當理由規避、妨礙、拒絕調查或拒絕提供資料者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。

第 七 章 附 則

第 31 條

- 1 第七條至第九條、第十二條至第十三條、第二十八條及第二十九條之規定，於性侵害犯罪準用之。
- 2 前項行政罰鍰之科處，由性侵害犯罪防治主管機關為之。

第 32 條

本法中華民國一百一十二年七月三十一日修正之本條文施行前，已受理之性騷擾申訴、再申訴事件尚未終結者，及修正施行前已發生之性騷擾事件而於修正施行後受理申訴者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。

第 33 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 34 條

本法除第七條第二項、第三項、第十四條至第二十四條、第二十七條、第二十八條第二項及第三十條自中華民國一百一十三年三月八日施行外，自公布日施行。

法規名稱：性騷擾防治準則

修正日期：民國 113 年 03 月 06 日

第 1 條

本準則依性騷擾防治法（以下簡稱本法）第七條第四項規定訂定之。

第 2 條

本法第七條第四項之性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：

- 一、羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
- 二、跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
- 三、偷窺、偷拍。
- 四、曝露身體隱私部位。
- 五、以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。
- 六、乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。
- 七、其他與前六款相類之行為。

第 3 條

政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人（以下併稱機構），為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。

第 4 條

機構應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

第 5 條

機構知悉其所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件者，得採取下列處置：

- 一、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
- 二、避免報復情事。
- 三、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
- 四、其他認為必要之處置。

第 6 條

機構應依本法第七條第一項第一款規定，設立性騷擾事件申訴管道協調處理，包括性騷擾事件之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並規定處理程序及專責處理人員或單位。

第 7 條

機構應依本法第七條第一項第二款規定，訂定性騷擾防治措施，其內容應包括下列事項：

- 一、性騷擾防治之政策宣示及規章。
- 二、性騷擾事件之協調及處理。
- 三、當事人隱私之保密。
- 四、行為人處罰規定。
- 五、其他性騷擾防治措施。

第 8 條

- 1 本法第八條所定教育訓練之內容如下：
 - 一、機構所屬員工：
 - (一) 性別平等知能。
 - (二) 性騷擾基本概念、法令及防治。
 - (三) 性騷擾申訴之流程及方式。
 - (四) 其他與性騷擾防治有關之教育。
 - 二、機構處理性騷擾事件或有管理責任之人員：
 - (一) 性別平等教育法、性別平等工作法及本法之認識與事件之處理。
 - (二) 覺察及辨識權力差異關係。
 - (三) 性騷擾事件有效之糾正及補救措施。
 - (四) 被害人協助及權益保障事宜。
 - (五) 其他與性騷擾防治有關之教育。
- 2 前項參加教育訓練之人員，機構應給予公差假，及經費補助。

第 9 條

- 1 組織成員或受僱人達三十人以上之政府機關（構）、部隊、學校，處理性騷擾事件之申訴時，應組成申訴處理調查單位，並進行調查。
- 2 前項申訴處理調查單位成員有二人以上者，其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調查單位成員。

第 10 條

機構協助性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他權益。

第 11 條

性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。

第 12 條

性騷擾行為經調查屬實，行為人所屬政府機關（構）、部隊、學校，應視情節輕重，對行為人為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

第 13 條

第三條、第七條第一款、第三款至第五款及第八條規定，於性侵害犯罪事件準用之。

第 14 條

本準則自發布日施行。

教育部主管法規共用系統

列印時間：113.08.22 12:52

法規內容

法規名稱：教育部性騷擾防治及處理要點

公發布日：民國 113 年 03 月 08 日

修正日期：民國 113 年 04 月 17 日

發文字號：臺教人(一)字第 1134201095B 號令

法規體系：人事

立法理由：教育部性騷擾防治及處理要點逐點說明.pdf

- 一、教育部（以下簡稱本部）為防治性騷擾及保護被害人之權益，特依性騷擾防治法第七條第一項第二款及性騷擾防治準則規定，訂定本要點。
 - 二、本部依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。
 - 三、本要點所稱性騷擾，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，且有下列情形之一：
 - (一)以明示或暗示之方式，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。
 - (二)以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。本要點所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。
- 前二項所稱性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：
- (一)羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
 - (二)跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
 - (三)偷窺、偷拍。
 - (四)曝露身體隱私部位。

(五)以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。

(六)乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。

(七)其他與前六款相類之行為。

性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、言詞、行為、認知或其他具體事實為之。

性別平等工作法第十二條第一項第一款所定性騷擾情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查事項，適用本要點之規定。

本要點第五點、第六點、第十二點第一款及第五款之規定，於性侵害犯罪防治法第二條第一款所定之犯罪準用之。

四、本部設置處理性騷擾申訴專線電話（02-77366139）、傳真（02-23976946）、電子信箱（pmgender@mail.moe.gov.tw），並於本部網頁或適當場所公告之。

五、本部應加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導如下：

(一)本部應定期舉辦或鼓勵所屬人員以公假參與下列防治性騷擾之相關教育訓練，加強員工性別平等觀念，以防治性騷擾情事發生：

1.所屬員工：

- (1)性別平等知能。
- (2)性騷擾基本概念、法令及防治。
- (3)性騷擾申訴之流程及方式。
- (4)其他與性騷擾防治有關之教育。

2.處理性騷擾事件或有管理責任之人員：

- (1)性別平等教育法、性別平等工作法及本法之認識與事件之處理。
- (2)覺察及辨識權力差異關係。
- (3)性騷擾事件有效之糾正及補救措施。
- (4)被害人協助及權益保障事宜。
- (5)其他與性騷擾防治有關之教育。

(二)為防治性騷擾行為之發生，本部應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。

六、本部於性騷擾事件發生當時知悉，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護；於性騷擾事件發生後知悉，亦應採取下列第三款之糾正及補救措施：

- (一)協助被害人申訴及保全相關證據。
- (二)必要時協助通知警察機關到場處理。
- (三)檢討所屬場所安全。

本部知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件時，得採

取下列處置：

- (一)尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
- (二)避免報復情事。
- (三)預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
- (四)其他認為必要之處置。

本部應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

七、本部為處理本要點性騷擾事件之申訴，應設性騷擾申訴評議會（以下簡稱本會）。

本會置委員九人，其中一人為召集人，由部長指定政務次長或常務次長一人兼任，其餘委員，由部長聘（派）本部員工、社會公正人士及專家學者兼任之；其中應有具備性別意識之專業人士。

前項女性委員應占委員總數二分之一以上，男性委員人數應占委員總數三分之一以上。

本會委員任期二年，期滿得續兼。委員於任期內因故出缺時，由部長聘（派）本部員工、社會公正人士及專家學者繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。

本會會議，由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。本會應有二分之一以上委員之出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議，其可否同數時，取決於主席。

本會應由本部員工派兼之委員，按月輪值，負責申訴案件之受理。

八、性騷擾事件被害人本人或其代理人得依性騷擾防治法第十四條第三項第一款規定向本會提出申訴；申訴時行為人為本部首長者，應向臺北市政府提出。

申訴得以書面或言詞提出；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覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面或以言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- (一)申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- (二)有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。
- (三)有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。
- (四)申訴之事實內容及相關證據。
- (五)性騷擾事件發生及知悉之時間。
- (六)申訴之年月日。

申訴書或言詞作成之紀錄與前項規定未合，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

提出性騷擾申訴之期限如下：

- (一)屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提

出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。

(二)屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

(三)性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前二款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

申訴人於案件調查期間撤回申訴者，應以書面為之；申訴經撤回或依性騷擾防治法第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事由再為申訴。

性騷擾事件有性騷擾防治法第十四條第五項所定下列應不予受理情形之一者，應即移送臺北市政府決定不予受理或應續行調查：

(一)當事人逾期提出申訴。

(二)申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。

(三)同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

九、本部接獲性騷擾防治法第一條第二項但書所定性別平等教育法及性別平等工作法之性騷擾事件，應於接獲之日起二十日內，移送該事件之主管機關，並副知當事人。

本部接獲性騷擾申訴而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之政府機關（構）、部隊、學校、警察機關或直轄市、縣（市）主管機關，未能查明調查單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查，並以書面通知當事人及副知臺北市政府。

十、本會審議程序如下：

(一)接獲性騷擾申訴後，交由當月輪值之委員於五日內確認是否受理。召集人就受理之申訴案件，應於受理申訴或移送到達之日起七日內指派三人以上之委員組成申訴調查小組進行調查，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並應具備性別平等意識。當事人如為勞務承攬派駐勞工，應與勞務承攬人共同調查。

(二)調查完成後，由申訴調查小組委員將結果作成調查報告，調查屬實者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議；非屬實者，仍應視情節，為必要處理之建議，並經本會審議後，移送臺北市政府辦理，其內容應包括下列事項：

1. 性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
3. 申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。
4. 相關物證之查驗。
5. 性騷擾事件調查結果及處理建議。

(三)權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向臺北市政府申請調解。本會於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向臺北市政府申請調解。

(四)調解期間，除接獲臺北市政府通知依被害人之請求停止調查外，

調查程序繼續進行。

- (五)第二款懲處建議及處理對象屬本部員工者，應簽陳部次長核定後，移請人事處辦理懲處或由相關單位執行裁決事項。非屬本部員工者，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。

十一、本部應於受理申訴或移送到達之日起二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

十二、本會審議原則如下：

- (一)案件之調查及審議應秉持客觀、公正、專業原則，並以不公開方式為之。
- (二)參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私及其他權益；因職務或業務知悉或持有足資識別被害人身分之資訊者，除法律另有規定外，應予保密。違反者，召集人得終止其參與。
- (三)本會或申訴調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，並應適時通知案件辦理情形；除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- (四)性騷擾案件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免使其對質。
- (五)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。
- (六)於性騷擾案件申訴、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，不得為無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。
- (七)性騷擾案件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。必要時得要求行為人接受心理輔導、性別平等教育訓練或其他必要措施。
- (八)前款所定被害人諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務，由被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關提供，並得因事件個案需要，協調相關單位協助。
- (九)本會進行調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。行為人無正當理由規避、妨礙或拒絕提供資料者，本會應通知臺北市府依性騷擾防治法第三十條規定辦理。
- (十)本會調查性騷擾事件，必要時，得依行政程序法第十九條規定請求警察機關協助。
- (十一)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。

(十二)處理性騷擾案件時，知有宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路、其他媒體或任何人違反性騷擾防治法第十條規定，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，且無但書情形者，得通知國家通訊傳播委員會或被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關，依同法第二十六條規定處理。

十三、性騷擾事件之調查人員於調查過程中，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該事件之當事人。

(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。

(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

(四)於該事件，曾為證人、鑑定人。

性騷擾事件之調查人員有下列各款情形之一，當事人得申請迴避：

(一)有前項所定之情形而不自行迴避。

(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，向本會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。

被申請迴避之調查人員，於本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。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，本會應命其迴避。

十四、本部於知悉本部員工為性騷擾案件被害人時，應視其需求，協助通知調查單位依性騷擾防治法第十一條及性騷擾防治法施行細則第十一條辦理，並給予其他必要之協助。

十五、性騷擾事件行為人如有性騷擾防治法第二十五條、第二十六條第五項、第六項、第二十七條及第三十條所定情形者，由各該規定所定權責機關課予刑罰或處以罰鍰。

十六、本部所公示之行政文書，不得揭露被害人姓名、出生年月日、住居及其他足資識別被害人身分之資訊。

十七、本部應採取事後之追蹤、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、非本部員工兼職之委員及參與調查之專業人員均為無給職，其撰寫

調查報告書或經延聘受邀出席會議，得另依相關規定支給費用。

十九、本會所需經費，由本部相關預算項下支應。

資料來源：教育部主管法規共用系統

教育部主管法規共用系統

列印時間：113.07.03 07:19

歷史法規

法規名稱：教育部性騷擾與性別歧視防治及處理要點

歷史法規：民國 110 年 08 月 12 日

一、教育部(以下簡稱本部)為提供所屬員工、勞務承攬派駐勞工、求職者、實習生、技術生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、性騷擾防治法第七條第一項、第二項及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則規定，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、本部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、本部應加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導如下：

- (一) 本部應每年定期舉辦或鼓勵所屬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，加強員工性別平等觀念，尊重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。
- (二) 本要點適用對象於非本部所能支配、管理之工作場所工作者，本部應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知本要點適用對象。
- (三) 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、本部設置處理性騷擾及性別歧視申訴專線電話(02-77366139)、傳真(02-23976946)、電子信箱(pmgender@mail.moe.gov.tw)，並於本部網頁或適當場所公告之。

七、本部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、本部為處理性騷擾或性別歧視事件之申訴，應設性騷擾與性別歧視申訴評議會（以下簡稱本會）。

本會置委員九人，其中一人為召集人，由部長指定政務次長或常務次長一人兼任，其餘委員，由部長聘(派)本部員工、社會公正人士及專家學者兼任之。

前項女性委員應占委員總數二分之一以上，男性委員人數應占委員總數三分之一以上。

本會委員任期二年，期滿得續兼。委員於任期內因故出缺時，由部長聘（派）本部員工、社會公正人士及專家學者繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。

本會會議，由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。本會應有二分之一以上委員之出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議，其可否同數時，取決於主席。
本會應由本部員工派兼之委員，按月輪值，負責申訴案件之受理。

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。

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。
- (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與第三項及前項規定未合，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，於送達本會後即予結案。

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。

本會不受理性騷擾、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、本會評議程序如下：

- (一) 接獲性騷擾或性別歧視申訴後，交由當月輪值之委員於五日內確認是否受理。召集人就受理之申訴案件，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。當事人如為勞務承攬派駐勞工，應與勞務承攬人共同調查，並將結果通知勞務承攬人及當事人。
- (二) 調查結束後，由專案小組委員將結果作成調查報告書，提本會評議

。

- (三) 性騷擾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規定，完成評議。
- (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。
- (五) 本會之評議結果，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。
- (六) 第四款懲處建議及處理對象屬本部員工者，應簽陳部次長核定後，移請人事處辦理懲處或由相關單位執行裁決事項。非屬本部員工者，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。

十二、申訴應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復。
前項申訴案經結案後，不得就同一事由再提出。

十三、本會評議原則如下：

- (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) 本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，向本會為之，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本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，應由本會命其迴避。

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、性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，本會認有必要時，應報經機關所在地性騷擾防治主管機關同意後，於偵查或審判程序終結前停止該事件之處理。

十七、本部應採取事後之追蹤、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、本部非加害人所屬單位而接獲性騷擾之申訴時，本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、非本部員工兼職之委員及參與調查之專業人員均為無給職，其撰寫調查報告書或經延聘受邀出席會議，得另依相關規定支給費用。

二十、本會所需經費，由本部相關預算項下支應。

資料來源：教育部主管法規共用系統

113 年 9 月 2 日 第 369 次臨時行政會議 簽到單

職 稱	簽 名	職 稱	簽 名
校 長/李 揚	李揚	戲曲音樂學系 系主任/陳鄭港	陳鄭港
副校長/敖國珠	請假	戲曲音樂學系 副系主任/吳岳庭	
主任秘書/徐宗鴻	徐宗鴻	歌仔戲學系 系主任/陳孟亮	陳孟亮
教務長/張旭南	張旭南	歌仔戲學系 副系主任/袁福倡	袁福倡
學務長/吳健普	請假	劇場藝術學系 系主任/林宜毓	林宜毓
總務長/蘇秀婷	蘇秀婷	劇場藝術學系 副系主任/高至謙	請假
研發長/林顯源	林顯源	客家戲學系 系主任/劉麗株	劉麗株
圖書資訊中心主任 黃一峰	黃一峰	客家戲學系 副系主任/陳芝后	
藝文中心中心主任 舒應雄		京劇團團長 張作楷	張作楷
通識教育中心主任 黃偉揚	黃偉揚	綜藝團團長 王動員	王動員
京劇學系 系主任/張宇喬	張宇喬	人事室主任 陳政宏	陳政宏
京劇學系 副系主任/楊敬明		主計室主任 楊馥菁	楊敬明
民俗技藝學系 系主任/吳品儀		專門委員/楊晏甄	楊晏甄
民俗技藝學系 副系主任/彭書相			