國立臺灣師範大學工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點

規定	說明
一、國立臺灣師範大學（以下簡稱本校）為提供所屬員工、勞務承攬派駐勞工、求職者免於性騷擾及性別歧視之工作環境，預防工作場所性騷擾行為之發生並消除性別歧視，於知悉有工作場所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，特依性別平等工作法第十三條第一項第二款及工作場所性騷擾防治措施準則規定，訂定本要點。	一、明定本要點之適用對象、訂定目的及法源依據。 二、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，爰停止適用「本校性騷擾防治申訴及調查處理要點」規定，並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規定分別訂定本校規定。
二、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，適用本要點。	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。
三、本要點所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一： （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）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。 （三）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。 （四）受僱者於非工作時間，遭受本校同一人，為持續性性騷擾。 （五）受僱者於非工作時間，遭受不同機關（構）學校或其他事業單位，	一、依性別平等工作法第十二條第一項至第三項規定，於第一項明定本要點所稱性騷擾之定義。 二、為具體化性騷擾行為所需審酌之因素及內容，爰依性別平等工作法第十二條第四項及工作場所性騷擾防治措施準則第五條規定，於第二項明定。 三、依性別平等工作法第十二條第七項規定，於第三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。 四、依性別平等工作法第三十八條之四規定，於第四項明定第一項所定性騷擾事件適用性騷擾防治法之規定。 五、依性別平等工作法第十二條第六項規定，於第五項明定於性侵害犯罪時，本要點亦適用之規定。

具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。 （六）受僱者於非工作時間，遭受本校首長為性騷擾。 性騷擾之認定，除應就前項規定及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認定外，並得綜合審酌下列各款情形： （一）不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。 （二）寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。 （三）反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。 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。 第一項所定性騷擾事件，於性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定，亦適用之。 本要點第六點、第七點及第十四點第五款之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。	
四、本要點所稱性別歧視，指當事人間有下列情形之一者： （一）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）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）對受僱者薪資之給付，因性別或	依性別平等工作法第七條至第十一條規定，明定本要點所稱性別歧視之定義。

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）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。	
五、本校設置受理性騷擾及性別歧視申訴專線電話、傳真、專用電子信箱，並於本校人事室網頁（服務專區/ 性騷擾防治專區/ 性騷擾防治專用電話及信箱）或適當場所公告之。	依工作場所性騷擾防治措施準則第二條及第三條規定，明定本校處理性騷擾及性別歧視申訴專線電話及電子信箱之專區位置。
六、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）本校應針對下列人員實施防治性騷擾之教育訓練，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： 1. 員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。 2. 擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受並優先實施相關教育訓練。 （二）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。	一、明定本校加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導方式。 二、依工作場所性騷擾防治措施準則第九條規定，於第一款明定所屬員工教育訓練相關事宜，及明定應優先實施教育訓練之對象。 三、參考原「本校性騷擾防治申訴及調查處理要點」第五點第一款規定，於第二款明定本校如有性騷擾、性別歧視或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
七、本校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： （一）因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時： 1. 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情	依工作場所性騷擾防治措施準則第六條第二項至第四項及第七條規定，明定本校於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施之情形及態樣及因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商協助。

形再度發生，並不得對申訴人之待遇或薪資等工作或勞動條件作不利之變更。 2. 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。 3. 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。 4. 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，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，停止職務期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或薪資，應予補發。 5. 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。情節重大且與本校訂有勞動基準法第二條所稱勞動契約者，本校得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。 6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。 （二）非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件時： 1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。 2. 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。 3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。 4. 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。 本校因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。被害人願意配合調查	

者，本校將依職權啟動調查程序；性騷擾行為經查證屬實者，仍應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。 本校因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商協助。 被害人及行為人分屬不同機關（構）學校或其他事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本校於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前三項所定立即有效之糾正及補救措施： （一）以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。 （二）保護當事人之隱私及其他人格法益。	
八、本校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，得停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。 依前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）或年功俸（薪）。	一、依性別平等工作法第三十二條之三第二項規定，於第一項明定本校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，得停止或調整其職務。 二、依性別平等工作法第三十二條之三第四項規定，於第二項明定前開人員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）或年功俸（薪）。
九、本校為處理本要點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委員會（以下簡稱本會）。本會置委員十五至十九人，校長為召集人，並聘請教務長、學務長、總務長、學生輔導中心主任、僑生先修部主任、教師代表、職工代表及具備性別意識之專家學者代表組成。 教師代表及職工代表由校長自教師（含研究人員）、職工中擇聘，具備性別意識之專家學者代表由校長自校內外之	依工作場所性騷擾防治措施準則第十二條第二項規定，明定本校為處理本要點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委員會，以及該評議會之組成及運作方式。

專家學者擇聘之。本委員會委員應具有性別平等意識，其中女性委員應佔委員總數二分之一以上，委員任期二年，得連任之。委員於任期間因職務變動或因故出缺時，由新任者接任或由校長補聘之，其任期至原任期屆滿之日為止。 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。	
十、申訴人為公務人員或教育人員時，其申訴及處理程序，依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。 若本校校長為涉及性別平等工作法之性騷擾事件行為人，公務人員或教育人員應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。情節重大時，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得停止或調整其職務。 前項情形，申訴人非屬公務人員或教育人員者，除得依本校內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提出申訴；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。	一、依工作場所性騷擾防治措施準則第四條規定，於第一項明定申訴人為公務人員或教育人員時，其申訴及處理程序，應依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。 二、依性別平等工作法第三十二條之三第一項規定，於第二項明定本校校長為涉及性別平等工作法之性騷擾事件行為人，公務人員或教育人員應提出申訴之主管機關。 三、依工作場所性騷擾防治措施準則第三條第二項第五款規定，於第三項前段明定前開人員為涉及性別平等工作法之性騷擾事件行為人，惟申訴人非屬公務人員或教育人員者，除可依本校內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提出申訴。另依性別平等工作法第三十二條之二第五項規定，於第三項後段明定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。
十一、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規定向本會提出申訴。 申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴	一、於第一項明定性騷擾或性別歧視事件被害人本人或其代理人提起申訴之程序。 二、依工作場所性騷擾防治措施準則第十一條第一項及第二項規定，於第二項及第三項明定申訴之方式及應記載之內容。 三、查性別平等工作法暨其相關子法及配套

人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。 前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項： (一)申訴人姓名、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。 (二)有法定代理人或委任代理人者，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。 (三)申訴之事實內容及相關證據。 (四)申訴之年月日。 申訴書或以言詞、電子郵件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。 申訴人向本校提出申訴時，得於調查結果送達前，以書面撤回申訴，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。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。	措施均未訂有申訴補正相關規定，惟為應實需，爰參考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以言詞、電子郵件作成之紀錄與第三項規定未合，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。 四、參考勞動部「僱用員工五百人以上事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」第十三條規定，於第五項明定撤回申訴之方式、程序及效力。
十二、本會審議程序如下： (一)接獲性騷擾或性別歧視申訴後，人事或總務單位(依申訴人職務性質而定)應儘速進行評估，向召集人提出報告，確認是否受理，並通知地方主管機關。就受理之申訴案件，召集人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，必要時得邀請具備性別意識之外部專業人士參與調查。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。	一、查性別平等工作法暨其相關子法及配套措施均未訂有受理及啟動調查之時間規範，惟參考原「本校性騷擾防治申訴及調查處理要點」第九點第一款規定，於第一款明定受理及啟動調查之時間，以及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。另依性別平等工作法第十三條第四項、工作場所性騷擾防治措施準則第十一條第三項及第十三條第二項規定，明定接獲申訴應通知主管機關及申訴調查小組成員應有具備性別意識之外部專業人士。 二、依工作場所性騷擾防治措施準則第十四條規定，於第二款明定調查報告書應載明事項及申訴調查小組完成之調查報告

（二）調查結束後，由申訴調查小組委員將結果作成調查報告書，提本會審議，其內容應包括下列事項： 1. 申訴事件之案由，包括當事人敘述。 2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。 3. 事實認定及理由。 4. 處理建議。 （三）本會對申訴案件之審議，應參考申訴調查小組之調查結果，作出附理由之決議。決議成立者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。 （四）前款決議應以書面通知申訴人及被申訴人，其內容應包括決議之理由。 （五）第三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(依申訴人職務性質而定)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。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。	應提本會審議。 三、依工作場所性騷擾防治措施準則第十七條第一項及第二項及第十九條規定，於第三款明定本會對申訴案件之審議，應參考申訴調查小組之調查結果，作出附理由之決議；決議成立者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議。另參考原「本校性騷擾防治申訴及調查處理要點」第九點第四款規定，明定決議不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。 四、依工作場所性騷擾防治措施準則第十七條第三項規定，於第四款明定申訴案件之決議應以書面通知申訴人及被申訴人。另為使申訴人及被申訴人瞭解決議之理由，明定通知內容應包括決議之理由。 五、參考原「本校性騷擾防治申訴及調查處理要點」第九點第五款規定，於第五款明定懲處建議之處理程序。另依性別平等工作法第十三條第四項及工作場所性騷擾防治措施準則第十九條規定，明定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。
十三、本校應自接獲性騷擾或性別歧視申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。 本校未處理或不服本校調查決議，申訴人及被申訴人如為公務人員或教育人員者得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟；申訴人非屬公務人員或教育人員者，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提出申訴。 本校於知悉性騷擾之情形，未採取立	一、依工作場所性騷擾防治措施準則第十八條第一項規定，於第一項明定性騷擾案件處理時限。 二、依性別平等工作法第二條第三項、工作場所性騷擾防治措施準則第十八條第二項及第三項規定，於第二項及第三項明定本校未處理或不服本校調查決議、本校於知悉性騷擾之情形，未採取立即有效之糾正及補救措施，或有性別歧視情形時之救濟方式。 三、依工作場所性騷擾防治措施準則第十八條第四項規定，於第四項明定性騷擾申

即有效之糾正及補救措施或有性別歧視情形時，受僱者或求職者如為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟；申訴人及被申訴人非屬公務人員或教育人員者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。 性騷擾申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。	訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。
十四、有下列情形之一，被申訴人非屬公務人員或教育人員者，得於收到書面通知翌日起三十日內，以書面具明理由向本校提起申復： （一）申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。 （二）申訴處理委員會之組織不合法者。 （三）依性騷擾防治準則第十五條規定應迴避之委員參與決定者。 （四）參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。 （五）證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。 （六）為決定基礎之證物，係偽造或變造者。 （七）為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。 （八）發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。 （九）原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。 其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向被申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。 第一項之申復以一次為限。	茲以被申訴人非屬公務人員或教育人員，且不服本校調查決議者，無依性別平等工作法第二條第三項規定之相關救濟程序，爰於第一項前段規定明定，是類人員得於收到書面通知翌日起三十日內，以書面具明理由向本校提起申復。

本校接獲申復後，依下列程序處理： （一）接獲申復後，應即組成申復審議小組，並於接獲申復翌日起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）前款申復審議小組由校長聘（派）本校教職員工或專家學者三人組成；其中應有具備性別意識之專業人士。 （三）原本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，並得邀本會相關委員或調查小組成員列席說明。 （六）申復有理由時，將申復決定通知本會，由本會重為決定。審議小組審議結果發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求本會重新調查。 （七）申復決定送達申復人前，申復人得以書面撤回申復。 前項第六款所定調查程序有重大瑕疵，指有下列情形之一者： （一）本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。 本會於接獲第三項第六款審議小組重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本要點第十二點規定辦理。	
十五、本會審議原則如下：	一、依性別平等工作法第十三條第三項、工

（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，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。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，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問或使當事人互相對質，並得邀請具相關學識經驗者協助。 （四）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。 （五）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。 （六）必要時得要求性騷擾或性別歧視案件被申訴人接受心理輔導、性別平等教育訓練或其他必要措施。 （七）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。 （八）處理性騷擾案件時，知有宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網	作場所性騷擾防治措施準則第十二條第一項及第十三條第一項規定，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，並以不公開方式為之。 二、依工作場所性騷擾防治措施準則第十條規定，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、依工作場所性騷擾防治措施準則第十六條規定，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，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問或使當事人互相對質，並得邀請具相關學識經驗者協助。 四、參考性騷擾防治法施行細則第十七條第二項及原「性騷擾防治申訴及調查處理要點」第十點第六款規定，於第四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。 五、依性別平等工作法第三十六條規定，並參考性騷擾防治法第九條第一項、性騷擾防治法施行細則第九條及原「性騷擾防治申訴及調查處理要點」第十點第九款規定，於第五款明定不得對申訴、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。 六、參考原「性騷擾防治申訴及調查處理要點」第十點第八款規定，於第六款明定必要時得要求性騷擾或性別歧視案件被申訴人接受心理輔導、性別平等教育訓練或其他必要之措施。 七、依性別平等工作法第三十八條之四規定，性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定，於性別平等工作法所定性騷擾事件亦有適用，爰參考原「性騷擾防治申訴及調查處理要點」第

路、其他媒體或任何人違反性騷擾防治法第十條規定，報導或記載被害人之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。	十點第十款及第十一款規定，於第七款及第八款明定處理本要點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。
十六、參與性騷擾或性別歧視申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。 前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴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許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。 第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由本會命其迴避。	依工作場所性騷擾防治措施準則第十五條規定，明定參與性騷擾或性別歧視申訴事件之處理、調查及決議人員之迴避規定。
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，並避免相同案件或有報復情事發生。	依工作場所性騷擾防治措施準則第二十條規定，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、非本校教職員工而參與調查之專業人員均為無給職，其撰寫調查報告書，得支領撰稿費。經延聘受邀之校外學者專家出席會議時，得支給出席費及交通費。	明定非本校員工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。	明定本要點修正程序。