

國立清華大學 101 年度第 3 次性別平等教育委員會會議紀錄

時間：101 年 5 月 16 日(星期三) 下午 3 時 20 分

地點：醫輔中心 1 樓會議室

主席：陳力俊主任委員(請假)，由黃曬莉副主任委員代理。

出席人員：(按姓氏筆劃排列，敬稱略)

王秀娥、何佳穎、孫毓璋、張道琪、許安邦、陳舜文、黃曬莉、鐘月岑。

工作人員：陳怡君

壹、主席報告事項

一、「性別平等教育委員會設置要點」(如附件一)已於 100.04.22 行政會議通過。

二、教育宣導活動辦理情形如下：

校慶活動

(一)、愛情反很大講座 04/26 (四) 19:00~21:00 講者：沈秀華

(二)、同志文學座談 05/04 (五) 19:00~21:00 講者：陳雪、紀大偉

三、「國立清華大學性別平等教育實施辦法修正案」與「國立清華大學性別平等工作暨性騷擾防治辦法草案」預定於 5 月 22 日送至校務發展委員會與 6 月 5 日送至校務會議。(如附件二)。

四、本會第 10013 號案件(校園聖誕舞會事件)之未來預防措施，已建請學務處明文規定校園內學生活動不得提供酒精性飲料。(101.04.18 簽呈，公文文號：1010100170)

五、關於 101 年第 2 次委員會建議本校人事室應將「遵守本校教師倫理守則」納入本校教師契約內容當中，以符合教師法第 14 條第 1 項第 9 款規定，以便日後若有類似案件，才得以依法行政。

本會已建議人事室應該將本校教師倫理守則與刑法第 227 條(有關未滿 14 歲及 14 歲以上未滿 16 歲之男女性交、猥褻罪規定)納入教師契約。(101.04.18 簽呈，公文文號 1010100171)

六、針對性別平等案件作業流程，於 5 月 2 日邀請諮商中心、軍訓室召開聯繫會議。

七、5 月 8 日副主委前往校務會議進行性別平等教育宣導演講。

八、101 年度本校一級行政單位性別工作規劃(如附件三)。

貳、性別平等案件進度/核備

參、討論事項

一、案由：因應「性別平等教育委員會設置要點」通過，本會委員需增加學者專家一名與人事室代表一名，提請討論。

說明：

- (一)、 依據「性別平等教育委員會設置要點」，專家學者由本會推選，校長聘任。任期一年，期滿得續聘之。
- (二)、 人事室代表，擬請人事室推選，由校長聘任。

決議：人事室代表再行簽呈請人事室推薦，以聘任之。專家學者，則向校長推薦科法所林昀嫻老師。

- 二、 案由： 針對「國立清華大學性別平等教育實施辦法修正案」，如附件二，第 14 條第 3 項規定之可行性與實務運作可能提請討論，如說明。

說明：

- (一)、 「國立清華大學性別平等教育實施辦法修正案」第 14 條第 3 項於 3 月 27 日校務發展委員會議產生疑義，委員會詢問確切的實行運作辦法。
- (二)、 第 14 條第 3 項內容為「本校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。」
- (三)、 經詢問教育部與其他數間學校結果如下：
 - 1. 教務部回應：目前以私立學校實施情況較佳。實施方式為學校定期將新進人員造冊函文教育部人事處，請求協助函詢警政署調查。
 - 2. 其他大學性平會回應：
 - (1) 目前未將此規定納入校園性平會相關法規中，也未打算納入。
 - (2) 此規定為人事室業務，應由人事室決定辦理情況。
 - (3) 近期內不可能修法納入。

決議：

性別平等教育實施辦法第 14 條第 3 項仍保留，運作方式則以私立學校造冊報教育部協助函詢為作業方式。

- 三、 案由： 針對「國立清華大學性別平等工作暨性騷擾防治辦法草案」內容，如附件二，提請討論，如說明。

說明：草案內容如附件四，請委員討論內容是否有需修改之處。待本委員會同過後，將送至 5 月 22 日校務發展委員會提案。

決議：

國立清華大學性別工作平等暨性騷擾防治辦法(草案)第 9 條修改為
除有不受理事由外，性平會應自接獲申訴或移送申訴案件到達七日內開始調查，並於二個月內完成調查，必要時得延長一個月。並應通知當事人並得作成懲戒或其他

處理之建議，送交本校相關單位執行。

本校就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人，副知新竹市政府。

肆、散會。

國立清華大學性別平等教育委員會設置要點

101.04.10 100 學年度第 3 次校務會議

- 一、國立清華大學(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」(以下簡稱本委員會)。
- 二、本委員會置委員十五人，採任期制，以校長為主任委員，諮商中心主任、性別與社會研究室、人事室代表各一名為當然委員，專家學者一名、教師代表五名，職技員工代表三名，研究生代表及大學部學生代表各一名組成之。任一性別委員應占委員總數三分之一以上，但女性委員名額不得少於二分之一。
教師代表及職技員工代表任期二年，專家學者及學生代表任期一年，期滿得續聘之。
- 三、本委員會教師代表由各學院及共同教育委員會分別推舉男女代表候選人各一名，由校長就中遴聘之。
職技員工代表三名，由各一級單位就所屬單位編制內職技員工及學校約用人員各推舉男女候選人各一名為原則，由校長就前二項候選人中各遴聘一至二名。
專家學者由本委員會推選，由校長聘任；學生代表由學生自治組織產生之。
- 四、本委員會置副主任委員一名，由主任委員就委員中擇聘之，並得聘校外相關專業領域人員為諮詢顧問。
本委員會每學期應至少開會一次，由主任委員召集之。經委員三分之一以上連署時，亦應召開會議。
本委員會之會議，應有委員總額過半數之出席，始得開會。
- 五、本委員會之職責如下：
 - (一) 統整校內各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。
 - (二) 規劃或辦理學生及教職員工性別平等教育相關活動，宣導性別平權觀念。
 - (三) 研發並推廣性別平等教育之課程與教學。
 - (四) 研擬本校性別平等教育實施辦法、性別工作平等及性騷擾防治辦法、性別平等案件處理作業細則。
 - (五) 協調及整合相關資源。調查及處理與性別平等教育實施辦法、性別工作平等及性騷擾防治辦法有關之案件，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。
- 六、本校秘書處負責調配本委員會工作所需之空間、經費、人力及相關資源，並設專職人員以承辦本委員會之行政事務。
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報案，應立即通知本委員會，且於三個工作日內移送書面資料。
本委員會之決議，由校長交付相關單位執行。
- 七、本要點經校務會議通過後實施，修正時亦同。

附件二

國立清華大學性別平等教育實施辦法修正案

第一章 總則

第 1 條 國立清華大學(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環境，爰依據性別平等教育法，訂定「國立清華大學性別平等教育實施辦法」(以下簡稱本辦法)。

第 2 條 本辦法用詞定義如下：

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。

二、性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。

三、性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

(一) 以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。

(二) 以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。

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。

五、性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。

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。

第 3 條 本校之招生及就學許可不得有性別、性傾向、性別特質與性別認同之差別待遇。

第 4 條 本校不得因學生之性別、性傾向、性別特質或性別認同而給予教學、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。
本校對因性別、性傾向、性別特質與性別認同而處於不利處境之學生應積極提供協助，以改善其處境。

本校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。

第 5 條 本校教職員工之新進人員培訓與在職進修課程，應納入性別平等教育之內容；其中師資培育之教育專業課程，應有性別平等教育相關課程。

第 6 條 本校之職技人員評審委員會、職工申訴評議委員會、校教師評審委員會、教師申訴評議委員會及學生申訴評議委員會之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。

第 7 條 本校教師從事教育活動時應具備性別平等意識，呈現多元之性別觀點，鼓勵學生修習非傳統性別領域之課程。

第二章 性侵害、性騷擾及性霸凌之防治

附件二

- 第 8 條 本校性侵害、性騷擾或性霸凌事件之處理，得知事件後除須於 24 小時內依相關法律或法規規定通報外，並應將該事件交由本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)調查處理。
- 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侵害、性騷擾或性霸凌事件之證據。
- 性平會應主動調查危害校園公共安全之性侵害、性騷擾、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。
- 第 9 條 本校調查處理性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，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，但應避免重複詢問。
- 當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- 第 10 條 本校於調查處理性侵害、性騷擾或性霸凌事件期間，得採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權。
- 第 11 條 本校處理性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應告知被害人其得主張之權益及各種救濟途徑，必要時，應提供心理輔導、保護措施或其他協助。
- 對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。
- 前二項心理輔導、保護措施或其他協助，本校得委請醫師、心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。
- 第 12 條 本校性侵害、性騷擾或性霸凌事件經調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行懲處或將加害人移送其他權責機關懲處。
- 除命加害人接受心理輔導以外，本校得以下列一款或數款之方式，懲處性騷擾事件之加害人：
- 一、經被害人之同意，向被害人道歉。
 - 二、接受八小時之性別平等教育相關課程。
 - 三、其他符合教育目的之措施。
- 校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，本校得僅依前項規定為必要之處置。但應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。
- 第一項懲處涉及加害人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。
- 第 13 條 本校調查性侵害、性騷擾或性霸凌事件過程中，得視情況就相關事項、處理方式及原則予以說明，並得於事件處理完成後，經被害人或其法定代理人同意，將事件之有無、樣態及處理方式予以公布。但不得揭露當事人之姓名或其他足以識別其身分之資料。
- 第 14 條 本校應建立性侵害或性騷擾事件及加害人之檔案資料。
- 前項加害人轉至其他學校就讀或服務時，本校應於知悉後一個月內，通報加害人現就讀或服務之學校。

附件二

本校接獲前項通報時，應對加害人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，並不得公布加害人之姓名或其他足以識別其身份之資料。

本校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。

第三章 申請調查及救濟

第 15 條 本校違反本辦法規定時，被害人得向教育部申請調查。

本校性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人得以書面向行為人所屬學校申請調查。但本校之首長為行為人時，應向教育部申請調查。

任何人知悉前二項之事件時，得依規定程序向本校或教育部檢舉之。

第 16 條 本委員會接獲調查申請或檢舉時，應於二十日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。

性平會接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：

- 一、非屬本辦法所規定之事項者。
- 二、申請人或檢舉人未具真實姓名。
- 三、同一事件已處理完畢者。

前項不受理之書面通知，應敘明理由。

申請人或檢舉人於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，向本校或教育部申復。

第 17 條 本校接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由性平會調查處理。

性平會處理前項事件時，得成立調查小組調查之，並就小組成員擇聘一人召集之。前項小組成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上，必要時，部分小組成員得外聘。處理本校性侵害、性騷擾或性霸凌事件所成立之調查小組，其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者之人數比例應占成員總數三分之一以上；雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。

性平會或調查小組依本辦法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。

性平會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。

性平會於調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。

第 18 條 性平會應於受理申請或檢舉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、檢舉人及行為人。

附件二

性平會調查完成後，應提出書面之調查報告及處理建議。

本校應於接獲前項調查報告後二個月內，自行議處或移送相關權責機關處理，並將處理結果以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。

本校為前項議處前，得要求性平會之代表列席說明。

第 19 條 申請人及行為人對於前條第三項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向本校或教育部申復，並以一次為限。

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

第 20 條 性平會於接獲前條重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本辦法之相關規定。

第 21 條 申請人或行為人對本校之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：

一、教師：依規定向教師申訴評議委員會提起申訴。

二、職技員工：依規定向職工申訴評議委員會提起申訴。

三、學生：依規定向學生申訴評議委員會提起申訴。

第 22 條 本校對於與本辦法事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。

第四章 罰則

第 23 條 行為人違反本辦法第十七條第四項規定而無正當理由者，依性別平等教育法第三十六條第二項，由本校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得連續處罰至其配合或提供相關資料為止。

本校校長、教職員工有下列情形之一者，依性別平等教育法第三十六條第三項，由本校報請主管機關處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：

一、違反第八條第一項規定，未於二十四小時內，向學校及主管機關機關通報。

二、違反第八條第二項之規定者。

第 24 條 本辦法經校務會議通過後實施，修正時亦同。

附件二

國立清華大學性別工作平等暨性騷擾防治辦法(草案)

101.05.22 100 學年度第 4 次校務發展委員會議

條次	條文內容
第一條 (立法依據)	國立清華大學(以下簡稱本校)為保障性別工作權之平等，提供友善職場環境及 <u>保護被害人權益</u> ，特依性別工作平等法十三條第一項及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第二條、性騷擾防治法、性騷擾防治準則，訂定本辦法。
第二條	本校職場性騷擾防治、申訴及懲戒之處理，除其他法令另有規定外，依本辦法辦理。 本校教職員工（含約用人員）發生性騷擾防治法第二條及本辦法第十二條之性騷擾事件者，適用本辦法。但適用性別平等教育法處理者，不適用本辦法之規定。
第三條	本辦法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列各款情形之一： 一、 本校教職員工執行職務或在工作場所時，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、 主管人員對教職員工或對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，作為聘約成立、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、 任何人以展示或播送文字、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。 四、 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。
第四條	本校為防治性騷擾行為之發生，應辦理之性騷擾防治措施及推動之工作如下： 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。 二、 辦理性騷擾防治之教育訓練。 三、 頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。 四、 設置專線電話、傳真、電子信箱等接受申訴，並將本辦法公

附件二

	開揭示。 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。 六、 當事人有輔導、醫療等需要者，視情況引介至本校相關單位或專責機構進行身心輔導或治療。
第五條	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的性騷擾申訴案之審議及調查。但處理教職員工性騷擾申訴案時，學生代表不參與。 性平會調查<u>小組成員</u>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之。
第六條	性騷擾申訴得於法律規定之申訴時效內（依性騷擾防治法規定於事發後一年內；依性別工作平等法規定於事發後十年內），以言詞或書面向本校提出申訴。 申訴案件之行為人為教職員者，以人事室為收件單位；行為人為技工、工友者，以事務組為收件單位；行為人為學生者，以學生事務處為收件單位。收件單位應予錄案列管，並指派專人處理相關行政事宜，立即通知性平會，且於三個工作日內移送書面資料。 申訴以書面為之者，應簽名或蓋章；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。 前項書面或言詞作成之紀錄，應載明下列事項： 一、 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。 二、 有法定代理人或委任代理人，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、職業、住居所、聯絡電話及與申訴人關係。有委任代理人者，並應檢附委任書。 三、 申訴之事實及內容。 四、 可取得之相關事證或人證。 五、 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。
第七條	本校接獲申訴時，於二十日內以書面通知申訴人是否受理。 性騷擾之申訴有下列情形之一者，應不予受理： 一、 逾期提出申訴者。

附件二

	二、申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者。 三、同一事件已處理完畢者。 本校不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人，並副知新竹市政府。 前項通知應敘明理由，並載明當事人得於通知到達之次日起三十日內，向新竹市政府提出再申訴。 接獲加害人非屬本校教職員工之性騷擾申訴案時，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新竹市政府。
第八條	調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之： 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。 二、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之精神，恪守性騷擾防治準則第十五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。 三、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。 四、性騷擾事件之調查，得通知關係人到場說明，並得邀請相關之學者專家協助。 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。 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。 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。 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。
第九條	除有不受理事由外，性平會應自接獲申訴或移送申訴案件到達七日內開始調查，並於二個月內完成調查，必要時得延長一個月。並應通知當事人並得作成懲戒或其他處理之建議，送交本校相關單位執行。 本校就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人，副知新竹市政府。

附件二

	前項書面通知內容應包括處理結果之理由及再申訴等救濟途徑。 申訴人及其相對人對申訴案之審理結果有異議，或期限內未調查完成者，得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向新竹市政府提出再申訴。
第十條	申訴人於案件審議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達性平會後即予結案備查，並不得就同一事由再提出申訴。
第十一條	性平會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。
第十二條	性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對加害人依相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事犯罪時，並應協助申訴人提出告訴。 性騷擾申訴經證實為誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人依相關法令為懲戒或處理。
第十三條	本校對性騷擾案件審議結果，應採取後續追蹤考核監督，確保懲戒或處理措施有效執行，以預防相同事件或報復情事發生。
第十四條	本校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。
第十五條	本辦法經校務會議通過後，陳請校長核定後公布施行，修正時亦同。

附件三

本校各單位 101 年度規劃推展性別平等教育工作重點

單位	預定推展工作/活動	辦理單位	預定日期	經費來源	備註
秘書處	行政議安排性別題報告	秘書處	5/8		
人事室	1. 辦「性騷擾防治、性平等教育法及性別工作平等法」三整合議題之法令宣導專題演講。	二組	4 月中旬		協助講師
	2. 除將性別相關規定於新進人員(含教職員、約用人員)報到時宣導外，並將本是編印相關手冊時關專章納入，以利周知。	一組、二組	3 月中旬		
圖書館	1. 採購性別平等教育相關書刊、媒體提拱全校教學、研究與學習使用。	採編組	全年	年度經費	
	2. 持續提供師生教學與學習資源，包括 (1). 持續維護「國立清華大學性別教育資源平台」 (2). 辦理性別平等主題影展、主題書展等。 (3). 於圖書館閱讀網站提供閱讀清單、論壇等服務。 3. 設置性別平等教育業務聯絡人。	讀者服務組 館長室	全年	年度經費	
教務處	1. 性別教育課程納入新進教師研習營課程。	教學發展中心	9 月	特別預算	協助講師
	2. 性別教育課程納入 TA 職前教育課程。	教學發展中心	2 月、9 月	特別預算	協助講師
	3. 大陸交換生來校期間，將性別相關規定(含文宣)於報到時宣導。	推廣教育組	9 月上旬 (開學前)		協助講師

附件三

總務處	1. 加強校園安全之維護與巡邏。	駐警隊	全年	年度經費	
	2. 實施夜間護送服務。	駐警隊	全年		
	3. 檢視加強緊急求助鈴之設施，並即時於網頁中公告周知。	駐警隊	全年		
	4. 規劃各系館女廁緊急求助鈴連線。	駐警隊	全年		
	5. 新建及整修工程設計加入性別考量。	營繕組	全年		
	6. 改善校園夜間照明。	營繕組	全年		
學務處	1. 外籍生及僑生之性別教育	綜學組	8 月		協助講師
	2. 諮商中心主題輔導週演講「戀愛補習班」	生輔組			
	3. 大學部新生講習課程納入性別課程	諮商中心	全年		
	4. 轉學生報到時進行性別宣導。	生輔組	全年		
	5. 軍訓課程第一週實施性平教育課程。	生輔組	全年		協助講師
	6. 不定期利用公佈欄宣導性別教育議題。	生輔組	全年		
	7. 不定期運用網頁宣導性平教育。	生輔組	全年		協助講師
	8. 社團幹部研習營安排性別教育相關課程。	課指組	8 月		
	9. 寒、暑期營隊行前集訓辦理性別教育相關課程	課指組	1、8 月		

附件四

第 10010 號性別平等案件處置新建議(復聘之條件)提案

一、對申請調查人之處遇：基於保護及協助申請調查人之責任，尊重學生意願安排校內心理諮商輔導及課業之協助（應告知甲女：她可以主動提出課業補救之需求）。甲女未來在校內大學部或研究所修習的課程、考試、面試等，學校應主動安排乙師迴避。

二、對被申請調查人之處置，分為以下：

- (一) 身分改變部分：停聘兩年。依據教師法第 14 條第 1 項第 7 款規定：行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者，得予以停聘。
- 依據教師法第 14-2 條規定，停聘期間學校應予保留底缺，俟停聘原因消滅並經服務學校教師評審委員會審查通過後，回復其聘任關係。
- (二) 停聘原因消滅係指：乙師應於接獲學校議處之評議書日起完成，
- 1.一個月簽具切結書，切結不再干擾或接觸當事女學生。兩年內若偶遇女學生，於三公尺外時，則主動迴避。若未切實執行則不予復聘。
 - 2.一年內自費接受至少 8 小時的性別平等教育課程(課程之合宜性由性平會認定)。未如期完成，則不予復聘。
 - 3.一年內自費接受三輪心理諮商治療。第一輪連續三個月內至少十次(每次一小時)之心理諮商，諮商師必須是合格有證照之心理治療師(由性平會認可)，以改善自己的性別認知及身心狀況。第一輪與第二輪治療結束後，由治療師出具報告，經性平會討論評估後，是狀況得以更換治療師或停止諮商。未如期完成，則不予復聘。
- (三) 乙師若再被通報或申請調查疑似性騷擾情事，且經有關機關查證屬實時，則予以解聘。若乙師轉往他校任職，此預防措施應由本校性平會得知後，應轉知新任職的學校，以盡性平事件通報之義務。
- (四) 復聘後：乙師在本校任教期間，2 年內不得收女性研究生、不得收女性學生做專題研究、或不得擔任女學生導師；5 年內不得擔任系所主管，以及 5 年內不得獲得傑出教學獎、不可獲得傑出導師獎。

第 10010 號性別平等案件處置建議(若未改變身分)提案

一、對申請調查人之處遇：基於保護及協助申請調查人之責任，尊重學生意願安排校內心理諮商輔導及課業之協助（應告知甲女：她可以主動提出課業補救之需求）。甲女未來在校內大學部或研究所修習的課程、考試、面試等，學校應主動安排乙師迴避。

二、對被申請調查人之處置，分為以下：

(一) 乙師應於接獲學校議處之評議書日起，

- 1.一個月簽具切結書，切結不再干擾或接觸當事女學生。兩年內若偶遇女學生，於三公尺外時，則主動迴避。若未切實執行則不予復聘。
- 2.一年內自費接受至少 8 小時的性別平等教育課程(課程之合宜性由性平會認定)。未如期完成，則不予復聘。
- 3.一年內自費接受三輪心理諮商治療。第一輪連續三個月內至少十次(每次一小時)之心理諮商，諮商師必須是合格有證照之心理治療師(由性平會認可)，以改善自己的性別認知及身心狀況。第一輪與第二輪治療結束後，由治療師出具報告，經性平會討論評估後，是狀況得以更換治療師或停止諮商。未如期完成，則不予復聘。

(二) 乙師若再被通報或申請調查疑似性騷擾情事，且經有關機關查證屬實時，則予以解聘。若乙師轉往他校任職，此預防措施應由本校性平會得知後，應轉知新任職的學校，以盡性平事件通報之義務。

(三) 復聘後：乙師在本校任教期間，2 年內不得收女性研究生、不得收女性學生做專題研究、或不得擔任女學生導師；5 年內不得擔任系所主管，以及 5 年內不得獲得傑出教學獎、不可獲得傑出導師獎。