

國立雲林科技大學性騷擾防治、申訴及懲戒要點

中華民國 97 年 6 月 3 日 96 學年度第 10 次行政會議通過
中華民國 102 年 5 月 22 日 101 學年度第 2 次校務會議修正通過
中華民國 108 年 6 月 5 日 107 學年度第 2 次校務會議修正通過
中華民國 113 年 6 月 12 日 112 學年度第 2 次校務會議修正通過

- 一、國立雲林科技大學（以下簡稱本校）為防治、處理性騷擾，提供免於性騷擾之友善環境保護被害人之權益，特依性別平等工作法、性騷擾防治法、以及勞動部「工作場所性騷擾防治措施準則」訂定本要點。
- 二、本校之性騷擾防治、申訴及懲戒之處理，除其他法令另有規定外，依本要點行之。
- 三、本要點所稱性騷擾，依當事人間之關係，分別指下列情形之一：

（一）、適用性別平等工作法者：

- 1、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。若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，適用性騷擾防治之規定。
- 2、主管人員對部屬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。

3、有下列情形之一者，適用本款規定：

- (1)教職員工於非工作時間，遭受本校同一位教職員工，為持續性性騷擾。
- (2)教職員工於非工作時間，遭受非本校教職員工，但具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續之性騷擾。
- (3)教職員工於非工作時間，遭受本校校長性騷擾。

4、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、認知或其他具體事實為之。

（二）、適用性騷擾防治法者：

指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

- 1、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- 2、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。

（三）、權勢性騷擾係指對於因僱用、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。

四、本校教職員工（含約聘僱人員、各類以契約進用之臨時人員）發生性別平等工作法及性騷擾防治法之性騷擾事件者，適用本要點。但適用性別平等教育法處理者，不適用本要點之規定。

五、本校為防治性騷擾行為之發生，應辦理性騷擾防治措施及推動工作如下：

（一）辦理防治性騷擾之教育訓練。

1、本校教職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，優先實施，且每年應定期接受相關教育訓練。

（二）頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。

（三）設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等接受申訴，並將本要點公開揭示。

專線電話：05-5342601轉 5815(教職員)、2427(工友)

傳真電話：05-5312035

專用信箱：本校行政大樓一樓性騷擾申訴專用信箱(公文交換中心)

電子信箱：aex@yuntech.edu.tw

（四）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。

（五）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形再度發生，並不得對申訴人之薪資等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戒或處理。情節重大者，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。

6、如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

（六）非因前款情形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。

（七）被害人與行為人分屬不同事業單位，且具有共同作業或業務往來關係者，本校知悉性騷擾事件之情形，將依本要點相關規定及前兩款辦理，並以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法，及保護當事人之隱私及其他人格法益。

(八)知悉所屬公共場所及公眾得出入場所所有性騷擾事件發生，本校將依本要點相關規定辦理，並依空間配置、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。

六、本校為處理性騷擾防治法及性別平等工作法的性騷擾申訴案件，委由性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)負責調查與審議，該委員會置委員十三人至十五人。但處理教職員工性騷擾申訴案時，該委員會家長代表及學生代表不得參與。性平會調查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之。

七、性騷擾申訴得於法律規定之申訴時效內，得以言詞、電子郵件或書面向本校人事室(教職員、約聘僱人員、各類以契約進用之臨時人員)或總務處(技工友)提出。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應做成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：

- (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。

申訴書或紀錄不合前款規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

性騷擾事件之申訴時效應依下列規定：

- (一)屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於被害人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，於被害人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。

本校校長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定處理。

本校校長為涉及性別平等工作法之性騷擾行為人時，被害人非屬公務人員或教育人員者，除向教育部申訴外，亦得向雲林縣政府提出申訴。

本校若非加害人所屬單位而接獲性騷擾之申訴時，應依性騷擾防治法第十三條規定，採取適當之緊急處理，並於七日內將申訴書及相關資料移送雲林縣政府。

八、性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

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

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；如

係屬適用性騷擾防治法之案件，應同時副知雲林縣政府。

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十日內向性平會提出申復，其期間自申訴決議送達當事人之日起算。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。提出申復應附具書面理由，由性平會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

九、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。

十、參與性騷擾申訴事件之處理、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，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本校申請令其迴避；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校就該申請事件為準許或駁回之決定前，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，由本校命其迴避。

十一、人事室應於受理三日內將申訴案件移送性平會並以書面通知申訴人。除有不可抗力之因素，性平會應自接受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；如為不受理之決議，應於二十日內為之且依本要點第八點之規定辦理。性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知申訴人，並得作成懲戒或其他處理之建議，送交本校相關單位審議。前項書面通知內容應包括處理結果之理由及申復或再申訴等救濟途徑。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二十日內，以書面向性平會提出申復；或於三十日內向雲林縣政府(適用性騷擾防治法)提出再申訴。

十二、 申訴人於案件評議期間撤回申訴者，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。

十三、 性平會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。

十四、 性騷擾事件當事人得以書面或言詞，向性平會申請調解。事件經調解成功者，應作成調解書並應經雙方當事人簽字。惟情節重大時，性平會仍得繼續審議。

十五、 本校教職員工經性騷擾行為經調查屬實者，性平會得視情節輕重，作成應受相關教育訓練或接受心理輔導或其他適當之處置措施，且依相關人事法規為懲處之建議，其懲處依下列分工賡續處理：

(一)人事室：負責教職員(含約聘僱及各類臨時人員)之懲處。

(二)總務處：負責技工友之懲處。

(三)申訴對象為本校校長或主管，具權勢地位，且情節重大，應依本要點第五點第五款第四目及第五目之規定辦理。

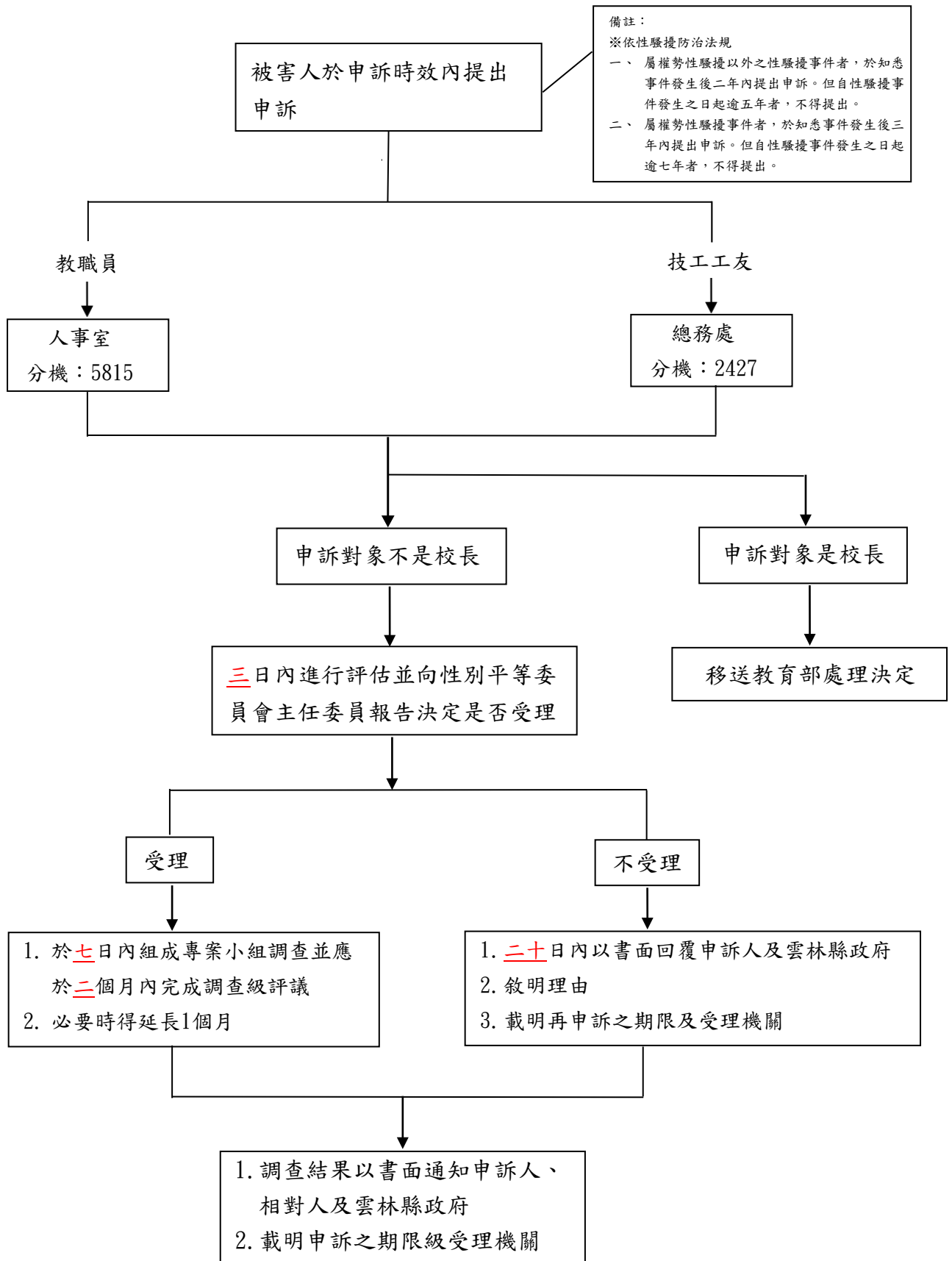
人事室或總務處應於接獲前項建議後二個月內，完成議處。如涉及刑事犯罪時，並應協助申訴人提出告訴。性騷擾申訴經證實為誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人依相關法令為懲處。人事室或總務處為前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。被處分人對議處結果不服，得得於相關人事法令提出行政救濟。

十六、 本校對性騷擾案件審議結果，性平會應採取後續追蹤與監督，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。

十七、 本校對擔任調查小組之成員，應予公差登記，並得依法令或學校規定支給交通費、撰稿費；非本校之兼職委員出席，得依規定支領出席費，所需經費由人事室相關預算項下勻支。

十八、 本要點經提性別平等教育委員會討論，並經行政會議、校務會議審議通過，陳請校長核定後施行，修正時亦同。

國立雲林科技大學教職員工性騷擾申訴處理流程



國立雲林科技大學『禁止性侵害暨性騷擾』聲明啟事

國立雲林科技大學（以下簡稱本校）依據性別平等工作法第十三條、性騷擾防治法第七條、工作場所性騷擾防治措施準則第四條與性騷擾防治準則第四條，特頒佈禁止性侵害暨性騷擾之書面聲明。

- 一、本校承諾，保護教職員工不受性侵害與性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升性別平權之觀念，以杜絕性侵害與性騷擾之發生。
- 二、本校承諾，定期實施防治性侵害及性騷擾之教育訓練，並於在職訓練或工作坊中，合理規劃性別平權、性侵害及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊公開揭示。
- 三、本校承諾，訂立性侵害暨性騷擾防治措施，如有性侵害、性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
- 四、本校承諾，訂定性騷擾防治、申訴及懲戒等相關規定，設置性騷擾申訴管道，協助遭受性騷擾之教職員工提出申訴或進行後續法律程序。
- 五、本校承諾，秉持保密、客觀、公正、公平等原則處理性騷擾申訴事件，敏銳覺察當事人間是否有權力不對等之情事，並採取適當的調查措施，以發現真實，避免受害人遭受二度傷害。
- 六、本校禁止對通報性侵害或性騷擾事件、提出性騷擾事件申訴、或協助他人申訴或調查之教職員工，採取任何之報復行為或不當之差別待遇。
- 七、本校承諾，性侵害或性騷擾行為一經調查屬實，將對行為人為適當之懲處或其他處分，並對行為人予以追蹤、考核和監督，以避免再度性騷擾或報復行為之產生。
- 八、防治性侵害及性騷擾人人有責，本校所有教職員工均有責任協助確保一個免於性騷擾之工作環境。

國立雲林科技大學性騷擾防治、申訴及懲戒要點對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>一、國立雲林科技大學（以下簡稱本校）為防治、<u>處理</u>性騷擾，提供免於性騷擾之友善環境保護被害人之權益，特依<u>性別平等工作法</u>、<u>性騷擾防治法</u>、以及勞動部「<u>工作場所性騷擾防治措施準則</u>」訂定本要點。</p>	<p>一、國立雲林科技大學（以下簡稱本校）為防治性騷擾，提供免於性騷擾之友善環境保護被害人之權益，特依<u>性別工作平等法第十三條第一項</u>、以及勞動部「<u>工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則</u>」訂定本要點。</p>	<p>一、明確規範法源並酌予精簡文字。 二、修正依據法規名稱。</p>
<p>二、本校之性騷擾防治、申訴及懲戒之處理，除其他法令另有規定外，依本要點行之。</p>	<p>二、本校之性騷擾防治、申訴及懲戒之處理，除其他法令另有規定外，依本要點行之。</p>	<p>本點未修正</p>
<p>三、本要點所稱性騷擾，依當事人間之關係，分別指下列情形之一：</p> <p>(一)、適用<u>性別平等工作法</u>者：</p> <p>1、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。 <u>若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，適用性騷擾防治之規定。</u></p> <p>2、主管人員對部屬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，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、</p>	<p>三、本要點所稱性騷擾，依當事人間之關係，分別指下列情形之一：</p> <p>(一)、適用<u>性別工作平等法</u>者：</p> <p>1、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。</p> <p>2、主管人員對部屬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，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、</p> <p>(二)、適用性騷擾防治法者：指性侵害犯罪以外，對他人</p>	<p>一、修正依據法規名稱。 二、依性別平等工作法第12條第7項增訂第1款第1目後段文字。 三、依性別平等工作法第12條第3項及第4項增訂第1款第3目及第4目，明定有關性騷擾之認定。 四、依性騷擾防治法第2條修正本點第2款文字內容，並增訂第3款權勢性騷擾之定義。</p>

考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

3、有下列情形之一者，適用本款規定：

(1)教職員工於非工作時間，遭受本校同一位教職員工，為持續性性騷擾。

(2)教職員工於非工作時間，遭受非本校教職員工，但具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

(3)教職員工於非工作時間，遭受本校校長性騷擾。

4、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、行為之言詞、行為、認知或其他具體事實為之。

(二)、適用性騷擾防治法者：指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

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

2、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、

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。

<p>感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計劃、活動或正常生活之進行。</p> <p><u>(三)、權勢性騷擾係指對於因僱用、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。</u></p>		
<p>四、本校教職員工(含約聘僱人員、各類以契約進用之臨時人員)發生<u>性別平等工作法</u>及性騷擾防治法之性騷擾事件者，適用本要點。但適用性別平等教育法處理者，不適用本要點之規定。</p>	<p>四、本校教職員工(含約聘僱人員、各類以契約進用之臨時人員)發生<u>性別工作平等法</u>及性騷擾防治法之性騷擾事件者，適用本要點。但適用性別平等教育法處理者，不適用本要點之規定。</p>	<p>修正依據法規名稱。</p>
<p>五、本校為防治性騷擾行為之發生，應辦理性騷擾防治措施及推動工作如下：</p> <p>(一)辦理防治性騷擾之教育訓練。</p> <p><u>1、本校教職員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。</u></p> <p><u>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，優先實施，且每年應定期接受相關教育訓練。</u></p> <p>(二)頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。</p> <p>(三)設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等接受申訴，並將本要點公開揭示。</p> <p>專線電話：05-5342601 轉 5815(教職員)、 2427(工友) 傳真電話：05-5312035 專用信箱：本校行政大</p>	<p>五、本校為防治性騷擾行為之發生，應辦理性騷擾防治措施及推動工作如下：</p> <p>(一)辦理防治性騷擾之教育訓練。</p> <p>(二)頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。</p> <p>(三)設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等接受申訴，並將本要點公開揭示。</p> <p>專線電話：05-5342601 轉 5815(教職員)、 2427(工友) 傳真電話：05-5312035 專用信箱：本校行政大樓一樓性騷擾申訴專用信箱(公文交換中心) 電子信箱： gender@yuntech.edu.tw</p> <p>(四)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。</p> <p><u>(五)當事人有輔導、醫療等需要者，視情況引介至本校</u></p>	<p>一、依工作場所性騷擾防治措施準則第9條增訂第1款之第1目及第2目，實施防治性騷擾之教育訓練。</p> <p>二、修正電子信箱帳號。</p> <p>三、依工作場所性騷擾防治措施準則第6條第2項明定因接獲或非因接獲申訴而知悉性騷擾，應採取之糾正及補救措施修正第5款及增訂第1目至第6目，及增訂第6款第1目至第4目。</p> <p>四、依工作場所性騷擾防治措施準則第7條明定被害人與行為人分屬不同事業單位之處理原則增訂第7款。</p> <p>五、依性騷擾防治法第7條第1項、第2項第</p>

樓一樓性騷擾申訴專用
信箱(公文交換中心)
電子信箱：

aex@yuntech.edu.tw

(四)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。

(五)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
申訴人受性騷擾情形
再度發生，並不得對申
訴人之薪資等勞動條
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
為人為適當之懲戒或
處理。情節重大者，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。

6、如經證實有惡意虛構之
事實者，亦對申訴人為

相關單位或專責機構進行
身心輔導或治療。

3 款及校園性別事件
防治準則第 4 條第
1 項第 1 款明知悉
所屬公共場所及公
眾得出入之場所有
性騷擾事件，得採取
之措施及定期檢討
其空間及設施，增訂
第 8 款。

<p><u>適當之懲戒或處理。</u></p> <p><u>(六)非因前款情形而知悉性騷擾事件時：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <u>1、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。</u> <u>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。</u> <u>3、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。</u> <u>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。</u> <p><u>(七)被害人與行為人分屬不同事業單位，且具有共同作業或業務往來關係者，本校知悉性騷擾事件之情形，將依本要點相關規定及前兩款辦理，並以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法，及保護當事人之隱私及其他人格法益。</u></p> <p><u>(八)知悉所屬公共場所及公眾得出入場所有性騷擾事件發生，本校將依本要點相關規定辦理，並依空間配置、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。</u></p>		
<p>六、本校為處理性騷擾防治法及<u>性別平等工作法</u>的性騷擾申訴案件，委由性別平等教育委員</p>	<p>六、本校為處理性騷擾防治法及<u>性別工作平等法</u>的性騷擾申訴案件，委由性別平等教育委員</p>	<p>一、修正依據法規名稱。 二、依性騷擾防治法第15條第2項明定性</p>

<p>會(以下簡稱性平會)負責調查與審議，<u>該委員會置委員十三人至十五人</u>。但處理教職員工性騷擾申訴案時，該委員會家長代表及學生代表不得參與。</p> <p>性平會調查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之。</p>	<p>會(以下簡稱性平會)負責調查與審議。但處理教職員工性騷擾申訴案時，該委員會家長代表及學生代表不得參與。</p> <p>性平會調查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之。</p>	<p>別平等教育委員會之委員人數增訂本點內容。</p>
<p>七、性騷擾申訴得於法律規定之申訴時效內，<u>得以言詞、電子郵件或書面向本校人事室(教職員、約聘僱人員、各類以契約進用之臨時人員)或總務處(技工友)提出。以言詞或電子郵件為之者</u>，受理之人員或單位應做成紀錄，<u>並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。</u></p> <p><u>前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：</u></p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(三)申訴之事實及內容。</p> <p>(四)<u>可取得之相關事證或人證。</u></p> <p>申訴書或紀錄不合前款規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於<u>十四日</u>內補正。</p> <p><u>性騷擾事件之申訴時效應依下</u></p>	<p>七、性騷擾申訴得於法律規定之申訴時效內(<u>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</u>)，以言詞或書面向本校人事室(教職員、約聘僱人員、各類以契約進用之臨時人員)或總務處(技工友)提出。<u>惟以言詞申訴者</u>，受理之人員或單位應做成紀錄，<u>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，並載明下列事項：</u></p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(三)申訴之事實及內容。</p> <p>(四)可取得之相關事證或人證。申訴書或<u>言詞作成之紀錄</u>不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於<u>7日</u>內補正。</p>	<p>一、依工作場所性騷擾防治措施準則第 11 條及性騷擾防治法施行細則第 14 條修訂第 7 點內文。</p> <p>二、依性騷擾防治法第 14 條修訂及增訂第 2 項、第 3 項、第 4 項、第 5 項、第 6 項及第 7 項。</p>

列規定：

(一)屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於被害人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，於被害人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。

本校校長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定處理。

本校校長為涉及性別平等工作法之性騷擾行為人時，被害人非屬公務人員或教育人員者，除向教育部申訴外，亦得向雲林縣政府提出申訴。

本校若非加害人所屬單位而接獲性騷擾之申訴時，應依性騷擾防治法第十三條規定，採取適當之緊急處理，並於七日內將申訴書及相關資料移送雲林縣政府。

八、性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

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

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；如係屬適用性騷擾防治法之案件，應同時副知雲林縣政府。
前項通知應敘明理由，並載明

八、性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

- (一)逾期提出申訴者。
- (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20日內以書面通知當事人；如係屬適用性騷擾防治法之案件，應同時副知雲林縣政府。
前項通知應敘明理由，並載明當事人得於通知到達之次日

一、依性騷擾防治法第14條修正本點次第1項各款內容。

二、修正本點次第2項及第3項部分數字體例。

三、「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；適用性騷擾防治法者，並應於7日內將申訴書及相關資料移送雲林縣政

<p>當事人得於通知到達之次日起<u>十</u>日內向性平會提出申復，其期間自申訴決議送達當事人之日起算。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。提出申復應附具書面理由，由性平會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。</p>	<p>起<u>10</u>日內向性平會提出申復，其期間自申訴決議送達當事人之日起算。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。提出申復應附具書面理由，由性平會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。</p> <p><u>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；適用性騷擾防治法者，並應於7日內將申訴書及相關資料移送雲林縣政府。</u></p>	<p>府。」此內容與第15點重複，爰刪除第4項條文。</p>
<p>九、調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：</p> <p>(一)性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。</p> <p>(二)性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之精神，恪守性騷擾防治準則第<u>十五</u>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。</p> <p>(三)被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(四)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。</p> <p>(五)性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。</p> <p>(六)調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。</p> <p>(七)處理性騷擾事件之所有人</p>	<p>九、調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：</p> <p>(一)性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。</p> <p>(二)性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之精神，恪守性騷擾防治準則第<u>15</u>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。</p> <p>(三)被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(四)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。</p> <p>(五)性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。</p> <p>(六)調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。</p> <p>(七)處理性騷擾事件之所有人</p>	<p>本點次修正部分文字。</p>

<p>員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。</p> <p>(八)性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。</p> <p>(九)對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。</p>	<p>員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。</p> <p>(八)性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。</p> <p>(九)對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。</p>	
<p><u>十、參與性騷擾申訴事件之處理、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。</u></p> <p><u>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，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本校申請令其迴避；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校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。</u></p> <p><u>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，由本校命其迴避。</u></p>		<p>1. 本點次新增。</p> <p>2. 依工作場所性騷擾防治措施準則第 15 條增訂本點次，明定參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應自行迴避及應迴避而不迴避之原則。</p>
<p><u>十一、人事室應於受理三日內將申訴案件移送性平會並以書面通知申訴人。除有不可抗</u></p>	<p><u>十、人事室應於受理三日內將申訴案件移送性平會並以書面通知申訴人。除有不可抗力之因</u></p>	<p>一、本點次變更。</p> <p>二、修正部分數字體例。</p> <p>三、「申訴對象為本校</p>

<p>力之因素，性平會應自接受移送申訴案件到達<u>七</u>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；如為不受理之決議，應於<u>二十</u>日內為之且依<u>本要點第八點</u>之規定辦理。性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知申訴人，並得作成懲戒或其他處理之建議，送交本校相關單位審議。前項書面通知內容應包括處理結果之理由及申復或再申訴等救濟途徑。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<u>二十</u>日內，以書面向性平會提出申復；或於<u>三十</u>日內向雲林縣政府(適用性騷擾防治法)提出再申訴。</p>	<p>素，性平會應自接受移送申訴案件到達<u>7</u>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；如為不受理之決議，應於<u>20</u>日內為之且依<u>要點八</u>之規定辦理。性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知申訴人，並得作成懲戒或其他處理之建議，送交本校相關單位審議。前項書面通知內容應包括處理結果之理由及申復或再申訴等救濟途徑。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<u>20</u>日內，以書面向性平會提出申復；或於<u>30</u>日內向雲林縣政府(適用性騷擾防治法)提出再申訴。<u>申訴對象為本校校長時，該申訴案應移請教育部處理決定。</u></p>	<p>校長時，該申訴案應移請教育部處理決定。」移至本要點第7點第2項。</p>
<p><u>十二</u>、申訴人於案件評議期間撤回申訴者，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。</p>	<p><u>十一</u>、申訴人於案件評議期間撤回申訴者，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。</p>	<p>本點次變更，內容未修正。</p>
<p><u>十三</u>、性平會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。</p>	<p><u>十二</u>、性平會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。</p>	<p>本點次變更，內容未修正。</p>
<p><u>十四</u>、性騷擾事件當事人得以書面或言詞，向性平會申請調解。事件經調解成功者，應作成調解書並應經雙方當事人簽字。惟情節重大時，性平會仍得繼續審議。</p>	<p><u>十三</u>、性騷擾事件當事人得以書面或言詞，向性平會申請調解。事件經調解成功者，應作成調解書並應經雙方當事人簽字。惟情節重大時，性平會仍得繼續審議。</p>	<p>本點次變更，內容未修正。</p>
<p><u>十五</u>、本校教職員工經性騷擾行為經調查屬實者，性平會得視情節輕重，作成應受相關教育訓練或接受心理輔導或其他適當之處置措施，且依相關人事法規為懲處之建議，其懲處依下列分工賡續處理：</p>	<p><u>十四</u>、本校教職員工經性騷擾行為經調查屬實者，性平會得視情節輕重，作成應受相關教育訓練或接受心理輔導或其他適當之處置措施，且依相關人事法規為懲處之建議，其懲處依下列分工賡續處理：</p>	<p>一、本點次變更。 二、依機關首長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大者之懲戒處理規定，增訂本點次第1項第3款。</p>

<p>(一)人事室：負責教職員(含約聘僱及各類臨時人員)之懲處。</p> <p>(二)總務處：負責技工友之懲處。</p> <p><u>(三)申訴對象為本校校長或主管，具權勢地位，且情節重大，應依本要點第五點第五款第四目及第五目之規定辦理。</u></p> <p>人事室或總務處應於接獲前項建議後二個月內，完成議處。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處。人事室或總務處為前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。被處分人對議處結果不服，得得於相關人事法令提出行政救濟。</p>	<p>(一)人事室：負責教職員(含約聘僱及各類臨時人員)之懲處。</p> <p>(二)總務處：負責技工友之懲處。</p> <p>人事室或總務處應於接獲前項建議後二個月內，完成議處。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處。人事室或總務處為前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。被處分人對議處結果不服，得於相關人事法令提出行政救濟。</p>	
	<p><u>十五、本校若非加害人所屬單位而接獲性騷擾之申訴時，應依性騷擾防治法第 13 條規定，採取適當之緊急處理，並於 7 日內將申訴書及相關資料移送雲林縣政府。</u></p>	<p>本點次已調整至本要點第 7 點第 7 項內文。</p>
<p>十六、本校對性騷擾案件審議結果，性平會應採取後續追蹤與監督，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。</p>	<p>十六、本校對性騷擾案件審議結果，性平會應採取後續追蹤與監督，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。</p>	<p>本點次未修正</p>
<p>十七、本校對擔任調查小組之成員，應予公差登記，並得依法令或學校規定支給交通費、撰稿費；非本校之兼職委員出席，得依規定支領出席費，所需經費由人事室相關 預算項下勻支。</p>	<p>十七、本校對擔任調查小組之成員，應予公差登記，並得依法令或學校規定支給交通費、撰稿費；非本校之兼職委員出席，得依規定支領出席費，所需經費由人事室相關 預算項下勻支。</p>	<p>本點次未修正</p>
<p>十八、本要點經提性別平等教育委</p>	<p>十八、本要點經提性別平等教育委</p>	<p>本點次未修正</p>

員會討論，並經行政會議、校務會議審議通過，陳請 校長核定後施行，修正時亦同。

員會討論，並經行政會議、校務會議審議通過，陳請 校長核定後施行，修正時亦同。