

國立雲林科技大學工作場所性騷擾防治及處理要點

民國 113 年 12 月 4 日 113 學年度第 1 次校務會議審議通過

民國 115 年 6 月 10 日 114 學年度第 2 次校務會議審議通過

- 一、國立雲林科技大學（以下簡稱本校）為提供所屬教職員工、勞務承攬派駐勞工、求職者及受服務人員免於性騷擾之工作及服務環境，預防工作場所性騷擾行為之發生，於知悉有工作場所性騷擾之情形時，採取適當之糾正、補救、申訴、懲處及其他處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別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。
- 二、本校依性別平等工作法規定辦理工作場所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，指當事人間有下列情形之一者：
 - （一）受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味之言詞或行為，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，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，遭受本校校長為性騷擾。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、本校設置處理性騷擾申訴專線電話傳真、專用信箱或電子信箱，並於本校網頁或適當場所公告之。
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)

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)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，以防治性騷擾情事發生：
- (二)員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- (三)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。
- (四)本要點適用對象於非本校所能支配、管理之工作場所工作者，本校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。
- (五)如有性騷擾疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

六、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. 被申訴人如為各級主管，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，本校亦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。本校非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件，且被害人未明時，仍應訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證後，依前二項規定辦理。

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。

- 七、本校校長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人為公務人員或教育人員時應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。但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，向雲林縣政府提出申訴。

本校校長如涉及性騷擾行為，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，由教育部停止其職務。

- 八、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委員會（以下簡稱本會）。本會置委員十五至十七人，校長為主任委員，聘請主任秘書、學務長、教務長、總務長、諮商輔導中心主任、人事室主任、教師代表、職工代表及性別平等教育相關領域專家學者代表組成。

教師代表及職工代表由校長自教師、職工中擇聘，性別平等教育相關領域之專家學者代表由校長自校內外之專家學者擇聘之。

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。

- 九、性騷擾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。

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，向雲林縣政府提出申訴；於雲林縣政府調查期間，申訴人得向本校申請調整職務或工作型態至調查結果送達本校之日起三十日內，本校不得拒絕。

- 十、性騷擾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校提出申訴。

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、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者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。

(三)申訴之事實內容及相關證據。

申訴書或以言詞、電子郵件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。

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。

- 十一、審議程序如下：

(一)接獲性騷擾申訴後，人事室應於五日內向主任委員提出報告，確認是否受理，並通知雲林縣政府。本校就受理之申訴案件，主任委員應於申訴或移送到達之日起

七日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查，其成員應具有性別意識，並應有一位以上外部專業人士，女性代表比例不得低於二分之一。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)調查完成後，由小組委員將結果作成調查報告書，提本會評議。調查報告書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)本會應參考調查結果，並對申訴案件之審議，作出附理由之評議。評議成立者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議；評議不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。

(四)前款評議應以書面通知申訴人及被申訴人，其內容應包括評議之理由。

(五)第三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。

1. 人事室：負責教職員(含約聘僱及各類臨時人員)之懲處。
2. 總務處：負責技工友之懲處。
3. 申訴對象如為本校校長或主管，依本要點第七點第一項第四款及第八點規定辦理。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。經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知雲林縣政府。

十二、本校應自接獲性騷擾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，向雲林縣政府提出申訴。

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，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，向雲林縣政府提起申訴。

性騷擾申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

十三、不服本校調查決議，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二十日內，以書面具明理由向本會提起申復。

前項申復以一次為限。

本校接獲申復後，依下列程序處理：

- (一)接獲申復後，應即組成審議小組，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)前款審議小組由校長聘(派)本校教職員工、社會公正人士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，依本要點第九點規定辦理。

十四、 本校調查及審議原則如下：

- (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)調查時，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)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。

十五、 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。

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，應由本校命其迴避。

十六、 本校應採取事後之追蹤、考核及監督，確保所作裁決確實有效執行，避免相同案件或有報復情事之發生。

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。

國立雲林科技大學工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點

部份條文修正對照表

修正規定	現行規定	說明
八、本校為處理本要點性騷擾事件之申訴，<u>應設性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱本會）。本會置委員十五至十七人，校長為主任委員，聘請主任秘書、學務長、教務長、總務長、諮商輔導中心主任、人事室主任、教師代表、職工代表及性別平等教育相關領域專家學者代表組成。</u> <u>教師代表及職工代表由校長自教師、職工中擇聘，性別平等教育相關領域之專家學者代表由校長自校內外之專家學者擇聘之。</u> <u>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。</u> <u>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。</u>	八、本校為處理本要點性騷擾事件之申訴，委由<u>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。</u> <u>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。</u>	1. 依教育部114年1月9日台教學(三)字第1130122346號函釋，適用性工法之職場性騷擾事件，應另設委員會。 2. 為處理本要點性騷擾事件之申訴，原委請性平會負責調查與審議，依教育部函示，應設置性騷擾申訴評議委員會辦理。故修訂性騷擾申訴評議委員會之組成規定。
十、性騷擾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校提出申訴。 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，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。 (一)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： (二)申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡	十、性騷擾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校提出申訴。 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，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。 (一)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： (二)申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡	修改文字，另將原「性平會」改為「本會」之名詞。

電話、申訴日期。 (三)有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。 (四)申訴之事實內容及相關證據。 申訴書或以言詞、電子郵件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。 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<u>本會</u>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。	電話、申訴日期。 (三)有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。 (四)申訴之事實內容及相關證據。 申訴書或以言詞、電子郵件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。 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<u>性平會</u>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。	
十一、審議程序如下： (一)接獲性騷擾申訴後，人事室應於五日內<u>向主任委員提出報告</u>，確認是否受理，並通知雲林縣政府。本校就受理之申訴案件，<u>主任委員應於申訴或移送到達之日起七日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查，其成員應具有性別意識，並應有一位以上外部專業人士，女性代表比例不得低於二分之一</u>。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)調查完成後，由<u>小組委員將結果作成調查報告書，提本會評議</u>。調查報告書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。	十一、審議程序如下： (一)接獲性騷擾申訴後，人事室應於五日內確認是否受理，並通知雲林縣政府。本校就受理之申訴案件，<u>性平會應自接受移送申訴案件到達七日內開始調查，其成員應有具備性別意識之外部專業人士</u>。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)調查完成後，由<u>性平會將結果作成調查報告書及審議</u>，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。	1. 明定審議程序，增列調查小組組成及運作程序。 2. 修改文字，另將原「性平會」逐一改為「本會」之名詞。將原「決議」逐一改為「評議」之用詞。

3. 事實認定及理由。 4. 處理建議。 (三) 本會應參考調查結果，並對申訴案件之審議，作出附理由之評議。評議成立者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議；評議不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。 (四)前款評議應以書面通知申訴人及被申訴人，其內容應包括評議之理由。 (五)第三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。 1. 人事室：負責教職員(含約聘僱及各類臨時人員)之懲處。 2. 總務處：負責技工友之懲處。 3. 申訴對象如為本校校長或主管，依本要點第七點第一項第四款及第八點規定辦理。 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。經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知雲林縣政府。	4. 處理建議。 (三) 性平會應參考調查結果，並對申訴案件之審議，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。 1. 人事室：負責教職員(含約聘僱及各類臨時人員)之懲處。 2. 總務處：負責技工友之懲處。 3. 申訴對象如為本校校長或主管，依本要點第七點第一項第四款及第八點規定辦理。 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。經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知雲林縣政府。	
十三、不服本校調查決議，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二十日內，以書面具明理由向本會提起申復。 前項申復以一次為限。 本校接獲申復後，依下列程序處理： (一)接獲申復後，應即組成審議小組，並於接獲申復翌	十三、不服本校調查決議，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二十日內，以書面具明理由向性平會提起申復。 前項申復以一次為限。 本校接獲申復後，依下列程序處理： (一)接獲申復後，應即組成審議小組，並於接獲申復翌	修改文字，將原「性平會」逐一改為「本會」之名詞。

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)前款審議小組由校長聘(派)本校教職員工、社會公正人士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<u>本會</u>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<u>本會</u>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<u>本會</u>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)<u>本會</u>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。 <u>本會</u>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	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)前款審議小組由校長聘(派)本校教職員工、社會公正人士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<u>性平會</u>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<u>性平會</u>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<u>性平會</u>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)<u>性平會</u>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。 <u>性平會</u>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	
---	---	--

序，依本要點第九點規定辦理。	程序，依本要點第九點規定辦理。	
十八、本要點經提行政會議、校務會議審議通過，陳請校長核定後施行，修正時亦同。	十八、本要點經提 <u>性別平等教育委員會討論，並經</u> 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。	修改修法程序，免提性別平等教育委員會討論，逕提行政會議、校務會議討論。