

國立嘉義大學教職員工性騷擾防治與申訴處理要點

95.01.17 九十四學年度第五次行政會議審議通過
97.04.08 九十六學年度第七次行政會議修正通過
98.11.10 九十八學年度第三次行政會議修正通過
101.10.16 一〇一學年度第一次校務會議修正通過
107.03.20 一〇六學年度第二學期第一次校務會議修正通過
109.12.15 一〇九學年度第一學期第二次校務會議修正通過
112.06.13 一一一學年度第二學期第二次校務會議修正通過
113.03.12 一一二學年度第二學期第一次校務會議修正通過

- 一、國立嘉義大學（以下簡稱本校）為維護**教職**員工權益，防治、處理性騷擾事件，提供免於性騷擾之工作環境，特依性別**平等**工作法、性騷擾防治法及工作場所性騷擾防治措施準則規定，訂定本要點。
- 二、本校教職員工有關性騷擾防治與申訴之處理，除其他法令另有規定外，依本要點辦理。
- 三、本校教職員工（含各類以契約進用之臨時人員，以下簡稱教職員工）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。
- 四、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**平等**工作法：

1. 教職員工執行職務時，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。本目所定情形，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，適用性騷擾防治法之規定。
 2. 本校各級主管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. 本款所稱權勢性騷擾，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。
 4. 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，遭受本校首長為性騷擾。
- 本款性騷擾之認定，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。

（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，且非屬上開性別平等工作法適用對象並有下列情形之一者：

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、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、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。
3. 本款所稱權勢性騷擾，指對於因訓練、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。

五、本校為處理性騷擾申訴事件，設性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱性騷擾申評會）。

性騷擾申評會置委員九至十五人，由副校長、教務長、學務長、總務長、人事室主任、教師代表三人、職工代表二人、契僱人員代表一人及相關領域專家學者代表組成，副校長為主任委員。

教師代表、職工代表、契僱人員代表及專家學者代表產生方式如下：

教師代表：各院輪流推選。（順序為師範學院、人文藝術學院、管理學院、農學院、理工學院、生命科學院、獸醫學院，每院推選一人。）職工代表及契僱人員代表：人事室推選。

專家學者代表：校長遴聘。

本委員會女性委員應占委員總數二分之一以上。

委員任期二年，期滿得續聘（派），任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。非推選委員職務異動時，由繼任人員擔任。

六、性騷擾案件應由被害人本人或其法定代理人依下列規定向性騷擾申評會提出申訴：

1. 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。
2. 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於七年者，不得提出。

本校首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辦理。

本校首長為涉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，亦得向嘉義市政府提出申訴。

加害人非屬本校教職員工或加害人不明，或不知其有無所屬者，本性騷擾申評會仍應採取適當之緊急處理，於接獲申訴之七日內，將申訴書及相關資料移送嘉義市政府。

本校接獲被害人申訴時應通知嘉義市政府；經調查認定屬性騷擾之案

件，並應將處理結果通知嘉義市政府。

本校於知悉性騷擾之情形時，應依性別平等工作法第 13 條第 2 項規定採取立即有效之糾正及補救措施。

七、申訴得以傳真、書信、電子郵件等方式以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理人員應作成紀錄，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。

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、住居所、聯絡電話及申訴日期。
- (二) 有法定代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所、聯絡電話及與當事人關係。
- (三) 有委任代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所、聯絡電話及與當事人關係，並應檢附委任書。
- (四) 申訴之發生日期、時間、地點、事實及內容，可取得之相關事證或人證。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。以電話提出申訴者，應於三日內以書面補正。

八、性騷擾之申訴有下列情形之一者，不予受理：

- (一) 申訴書、言詞作成之紀錄及以電話提出之申訴，未依本要點所定期限內補正者。
- (二) 同一事件已撤回或調查完畢，並將調查結果函復當事人者。
- (三) 申訴書不合法定程式不能補正，或經通知限期補正而屆期未完成補正。
- (四) 當事人逾期提出申訴。
- (五) 申訴人不適格。
- (六) 對已決定或已撤回之申訴案件就同一原因事實重行提起申訴。
- (七) 其他依法非屬本要點申訴救濟範圍內之事項。

本校性騷擾申評會不受理性騷擾申訴時，應於申訴書到達之日起二十日內，以書面通知當事人，其中與校外人士發生之性騷擾事件，應副知嘉義市政府。

前項通知應敘明理由，並載明再申訴之期間及機關。

九、申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達性騷擾申評會後即予結案備查，並不得就同一事由再提出申訴。

十、性騷擾申評會評議程序如下：

- (一) 性騷擾申評會應於受理申訴之日起七日內開始調查，並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。

- (二) 性騷擾申評會收受申訴案件後，主任委員應指派委員三至五人組成調查小組並推選一人為小組召集人，並俟案件經性騷擾申評會受理後開始進行調查。

前項調查小組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成員。

專案小組調查過程應保護申訴者及被申訴者之隱私權。調查結束後，由小組委員作成調查結果及建議措施，提性騷擾申評會審議。

性騷擾申評會應有二分之一以上委員出席，始得開議，有出席委員過半數之同意，始得決議，可否同數時，取決於主任委員。

主任委員因故無法主持會議時，得就委員中指定一人代理之。

經推選產生之委員應親自出席會議，不得指定代理人出席。

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、申覆或再申訴等救濟途徑及期間。

評議一經終結，申訴人不得就同一事由再提出申訴。

十一、性騷擾申評會評議原則如下：

- (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) 性騷擾申評會得決議或經調查小組之建議，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) 處理性騷擾案件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，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、藥物作用影響或喪失意識者實施性騷擾，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。

十二、性騷擾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，向性騷擾申評會為之，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性騷擾申評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，應由性騷擾申評會命其迴避。

十三、性騷擾申評會逾期未完成調查或當事人不服其調查或懲戒結果者，當事人得依性別平等工作法第 32 條之 1 或性騷擾防治法第 14 條規定之救濟期間，向嘉義市政府提出再申訴。

十四、參與調查之人員應對調查內容負保密責任，如違反者得由主任委員終止其調查權；受邀列席人員亦應予保密，如有違反時依規定辦理懲處。

十五、性騷擾事件已進入偵查或審判程序時，性騷擾申評會倘認為確有必

要，應報經嘉義市性騷擾防治委員會議決同意於偵查或審判程序終結前暫緩調查。

十六、有下列情形之一者，性騷擾申評會得決議暫緩評議，評議決定期間自暫緩原因消滅或暫緩期間期滿之次日起，重行起算：

（一）申訴人提出請求。暫緩申請以一次為限，最長不得逾一個月。

（二）性騷擾事件已進入司法程序，或已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議。

（三）其他有暫緩評議之必要者。

十七、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，本校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。申訴案件經本校或嘉義市政府調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，本校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。

被申訴人係本校公務人員、專任教師及專案教師時，本點規定事項，應按其身分別依各該法律規定辦理。

十八、性騷擾申評會應採取事後之追蹤考核監督，確保所作裁決確實有效執行，避免相同事件或有報復情事之發生。

十九、本校為提供教職員工免於性騷擾之工作環境及暢通申訴管道，除於各工作場所顯著之處公告相關防治措施外，並設置性騷擾申訴專線電話：05-2717196、傳真：05-2717195、電子信箱：person@mail.ncyu.edu.tw。

二十、本校對於擔任調查小組之成員，於實際調查期間，應予公差登記，所需經費並依法令或本校規定於相關費用項下支應。

二十一、本要點經校務會議通過，陳請校長核定後實施。

國立嘉義大學教職員工性騷擾防治與申訴處理要點 修正對照表

修正名稱	現行名稱	說明
一、國立嘉義大學（以下簡稱本校）為維護 <u>教職</u> 員工權益，防治、處理性騷擾事件，提供免於性騷擾之工作環境，特依性別 <u>平等</u> 工作法、性騷擾防治法及工作場所性騷擾防治措施準則規定，訂定本要點。	一、國立嘉義大學（以下簡稱本校）為維護員工權益，防治、處理性騷擾事件，提供免於性騷擾之工作環境，特依「性別 <u>工作平等法</u> 」 <u>第十三條</u> 、性騷擾防治法 <u>第七條第二項</u> 及「 <u>工作場所性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法訂定準則</u> 」規定，訂定本要點。	一、配合「性別平等工作法」及「工作場所性騷擾防治措施準則」名稱修正，修正依據法源名稱。 二、明確規範法源並酌予精簡文字。
二、本校教職員工有關性騷擾防治與申訴之處理，除其他法令另有規定外，依本要點辦理。	二、本校教職員工有關性騷擾防治與申訴之處理，除其他法令另有規定外，依本要點辦理。	本點未修正
三、本校教職員工（含各類以契約進用之臨時人員，以下簡稱教職員工）發生性別 <u>平等</u> 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。	三、本校教職員工（含各類以契約進用之臨時人員，以下簡稱教職員工）發生性別 <u>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。	配合「性別平等工作法」名稱修正，修正依據法源名稱。
四、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 <u>平等</u> 工作法： 1. 教職員工執行職務時，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。 <u>本目所定情形，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</u>	四、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 <u>工作平等法</u> ： 1. <u>本校</u> 教職員工執行職務時，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. 本校各級主管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	一、配合修正「性別平等工作法」名稱。 二、依據性別平等工作法第12條第7項新增第1款第1目後段文字。 三、定明權勢性騷擾之定義，凡於各項業務執行或內部教育訓練情況下，利用權勢或機會為性騷擾者，均屬之，以為後續處理及加重賠償責任及懲處之依據，增訂第1款第3目。 四、受僱者於非工作時間遭受性騷擾，雖非在工作場所

<u>用性騷擾防治法之規定。</u> 2. 本校各級主管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. <u>本款所稱權勢性騷擾，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。</u> 4. <u>有下列情形之一者，適用本款規定：</u> (1)<u>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。</u> (2)<u>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。</u> (3)<u>教職員工於非工作時間，遭受本校首長為性騷擾。</u> <u>本款性騷擾之認定，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。</u> (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，且<u>非屬上開性別平等工作法適用對象</u>並有下列情形之一者： 1. 以該他人順服或拒絕該行為，作為<u>自己或他人</u>獲得、	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，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<u>展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式</u>，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、<u>教育</u>、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。	內，惟仍與工作場所之人、事具有緊密關聯，為避免受僱者遭受持續性性騷擾，爰增訂第1款第4目。 五、依性別平等工作法第12條規定，新增第1款第5目有關性騷擾認定之通則。 六、依性騷擾防治法第2條修正本點第2款文字內容，並配合新增第2款第3目權勢性騷擾定義。
--	--	---

喪失或減損<u>其</u>工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。 2. 以<u>明示或暗示之方式</u>，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、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。 3. <u>本款所稱權勢性騷擾，指對於因訓練、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。</u>		
五、本校為處理性騷擾申訴事件，設性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱性騷擾申評會）。 性騷擾申評會置委員九至十五人，由副校長、教務長、學務長、總務長、人事室主任、教師代表三人、職工代表二人、契僱人員代表一人及相關領域專家學者代表組成，副校長為主任委員。 教師代表、職工代表、契僱人員代表及專家學者代表產生方式如下： 教師代表：各院輪流推選。（順序為師範學院、人文藝術學院、管理學院、農學院、理工學院、生命科學院、獸醫學院，每院推選一人。）職工代表及契僱人員代表：人事室推選。 專家學者代表：校長遴聘。 本委員會女性委員應占委員	五、本校為處理性騷擾申訴事件，設性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱性騷擾申評會）。 性騷擾申評會置委員九至十五人，由副校長、教務長、學務長、總務長、人事室主任、教師代表三人、職工代表二人、契僱人員代表一人及相關領域專家學者代表組成，副校長為主任委員。 教師代表、職工代表、契僱人員代表及專家學者代表產生方式如下： 教師代表：各院輪流推選。（順序為師範學院、人文藝術學院、管理學院、農學院、理工學院、生命科學院、獸醫學院，每院推選一人。）職工代表及契僱人員代表：人事室推選。 專家學者代表：校長遴聘。 本委員會女性委員應占委員	本點未修正

總數二分之一以上。 委員任期二年，期滿得續聘（派），任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。非推選委員職務異動時，由繼任人員擔任。	總數二分之一以上。 委員任期二年，期滿得續聘（派），任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。非推選委員職務異動時，由繼任人員擔任。	
六、性騷擾案件應由被害人本人或其法定代理人<u>依下列規定</u>向性騷擾申評會提出申訴： 1. <u>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。</u> 2. <u>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。</u> 本校首長涉及性別<u>平等工作</u>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辦理。 本校首長為涉性別<u>平等工作</u>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，亦得向嘉義市政府提出申訴。 加害人非屬本校教職員工或加害人不明，或不知其有無所屬者，本性騷擾申評會仍應採取適當之緊急處理，於接獲申訴之七日內，將申訴書及相關資料移送嘉義市政府。 <u>本校接獲被害人申訴時應通知嘉義市政府；經調查認定</u>	六、性騷擾案件應由被害人本人或其法定代理人<u>於事件發生後一年內</u>向性騷擾申評會提出申訴。 本校首長涉及性別<u>工作平等</u>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辦理。 本校首長為涉性別<u>工作平等</u>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，亦得向嘉義市政府提出申訴。 加害人非屬本校教職員工或加害人不明，或不知其有無所屬者，本性騷擾申評會仍應採取適當之緊急處理，於接獲申訴之七日內，將申訴書及相關資料移送嘉義市政府。	一、依性別平等工作法第 32 條之 1 及性騷擾防治法第 14 條規定，是否屬權勢性騷擾性質定義申訴人提起救濟期間。 二、配合「性別平等工作法」名稱修正，修正本點第 2 項及第 3 項依據法源名稱。 三、依性別平等工作法第 13 條第 4 項規定，增訂本點第 5 項，明定本校接獲申訴時，及就調查認定屬性騷擾案件之處理結果，均應通知地方主管機關（嘉義市政府）。 四、依性別平等工作法第 13 條第 2 項規定，增訂本點第 6 項，明定本校於知悉性騷擾情事，應採取之糾正及補救措施。

<u>屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知嘉義市政府。</u> <u>本校於知悉性騷擾之情形時，應依性別平等工作法第13條第2項規定採取立即有效之糾正及補救措施。</u>		
七、申訴得以傳真、書信、電子郵件等方式以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理人員應作成紀錄，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。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、住居所、聯絡電話及申訴日期。 (二) 有法定代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所、聯絡電話及與當事人關係。 (三) 有委任代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所、聯絡電話及與當事人關係，並應檢附委任書。 (四) 申訴之發生日期、時間、地點、事實及內容，可取得之相關事證或人證。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。以電話提出申訴者，應於三日內以書面補正。	七、申訴得以傳真、書信、電子郵件等方式以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理人員應作成紀錄，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。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、住居所、聯絡電話及申訴日期。 (二) 有法定代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所、聯絡電話及與當事人關係。 (三) 有委任代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所、聯絡電話及與當事人關係，並應檢附委任書。 (四) 申訴之發生日期、時間、地點、事實及內容，可取得之相關事證或人證。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。以電話提出申訴者，應於三日內以書面補正。	本點未修正

八、性騷擾之申訴有下列情形之一者，不予受理： (一) 申訴書、言詞作成之紀錄及以電話提出之申訴，未依本要點所定期限內補正者。 (二) 同一事件已撤回或調查完畢，並將調查結果函復當事人者。 (三) 申訴書不合法定程式不能補正，或經通知限期補正而屆期未完成補正。 (四) <u>當事人逾期提出</u>申訴。 (五) 申訴人不適格。 (六) 對已決定或已撤回之申訴案件就同一原因事實重行提起申訴。 (七) 其他依法非屬本要點申訴救濟範圍內之事項。 本校性騷擾申評會不受理性騷擾申訴時，應於申訴書到達之日起二十日內，以書面通知當事人，其中與校外人士發生之性騷擾事件，應副知嘉義市政府。 前項通知應敘明理由，並載明再申訴之期間及機關。	八、性騷擾之申訴有下列情形之一者，不予受理： (一) 申訴書、言詞作成之紀錄及以電話提出之申訴，未依本要點所定期限內補正者。 (二) 同一事件已撤回或調查完畢，並將調查結果函復當事人者。 (三) 申訴書不合法定程式不能補正，或經通知限期補正而屆期未完成補正。 (四) <u>未依本要點所定期限提起</u>申訴者。 (五) 申訴人不適格。 (六) 對已決定或已撤回之申訴案件就同一原因事實重行提起申訴。 (七) 其他依法非屬本要點申訴救濟範圍內之事項。 本校性騷擾申評會不受理性騷擾申訴時，應於申訴書到達之日起二十日內，以書面通知當事人，其中與校外人士發生之性騷擾事件，應副知嘉義市政府。 前項通知應敘明理由，並載明再申訴之期間及機關。	依據性騷擾防治法第 14 條第 5 項第 1 款規定配合修正本點第 1 項第 4 款不予受理之文字。
九、申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達性騷擾申評會後即予結案備查，並不得就同一事由再提出申訴。	九、申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達性騷擾申評會後即予結案備查，並不得就同一事由再提出申訴。	本點未修正
十、性騷擾申評會評議程序如下： (一) 性騷擾申評會應於<u>受理</u>申訴之日起七日內開始調查，並於二個月內<u>調查完成</u>；必要時，得延長一個月，並應	十、性騷擾申評會評議程序如下： (一) 性騷擾申評會<u>接受申訴後</u>，應於申訴案提出之次日起七日內開始調查，並於二個月內<u>結案</u>；必要時，得延長一	依性騷擾防治法第 15 條第 1 項規定修正本點第 1 項文字。

通知當事人。 (二)性騷擾申評會<u>收受</u>申訴案件後，主任委員應指派委員三至五人組成調查小組並推選一人為小組召集人，<u>並俟案件經性騷擾申評會受理後開始</u>進行調查。 前項調查小組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成員。 專案小組調查過程應保護申訴者及被申訴者之隱私權。調查結束後，由小組委員作成調查結果及建議措施，提性騷擾申評會審議。 性騷擾申評會應有二分之一以上委員出席，始得開議，有出席委員過半數之同意，始得決議，可否同數時，取決於主任委員。 主任委員因故無法主持會議時，得就委員中指定一人代理之。 經推選產生之委員應親自出席會議，不得指定代理人出席。 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、申覆或再申訴等救濟途徑及期間。 評議一經終結，申訴人不得就同一事由再提出申訴。	個月，並應通知當事人。 (二)性騷擾申評會<u>受理</u>申訴案件後，主任委員應<u>於七日內</u>指派委員三至五人組成調查小組並推選一人為小組召集人，進行調查。 前項調查小組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成員。 專案小組調查過程應保護申訴者及被申訴者之隱私權。調查結束後，由小組委員作成調查結果及建議措施，提性騷擾申評會審議。 性騷擾申評會應有二分之一以上委員出席，始得開議，有出席委員過半數之同意，始得決議，可否同數時，取決於主任委員。 主任委員因故無法主持會議時，得就委員中指定一人代理之。 經推選產生之委員應親自出席會議，不得指定代理人出席。 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、申覆或再申訴等救濟途徑及期間。 評議一經終結，申訴人不得就同一事由再提出申訴。	
十一、性騷擾申評會評議原則如下：	十一、性騷擾申評會評議原則如下：	本點未修正

(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) 性騷擾申評會得決議或經調查小組之建議，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) 處理性騷擾案件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，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。	(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) 性騷擾申評會得決議或經調查小組之建議，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) 處理性騷擾案件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，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、藥物作用影響或喪失意識者實施性騷擾，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)必要時得要求性騷擾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、藥物作用影響或喪失意識者實施性騷擾，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。	
十二、性騷擾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。	十二、性騷擾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。	本點未修正

(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，向性騷擾申評會為之，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性騷擾申評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，應由性騷擾申評會命其迴避。	(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，向性騷擾申評會為之，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性騷擾申評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，應由性騷擾申評會命其迴避。	
十三、性騷擾申評會逾期未完成調查或當事人不服其調查或懲戒結果者，當事人得依<u>性別平等工作法第 32 條之 1 或性騷擾防治法第 14 條規定之救濟期間</u>，向嘉義市政府提出再申訴。	十三、<u>申復或再申訴之處理，依當事人間之關係，分述如下：</u> (一) <u>本校教職員工相互間之性騷擾事件：性騷擾申評會逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於調查結果通知到達之次日起二十日內向本校性騷擾申評會提出申復。</u> (二) <u>與校外人士間之性騷擾事件：性騷擾申評會逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於</u>	依性別平等工作法第 32 條之 1 修正本要點條文內容，並依該條修正說明，為簡化申訴流程，取消現行向雇主(本校)內部申復之機制。

	<u>期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向嘉義市政府提出再申訴。</u>	
十四、參與調查之人員應對調查內容負保密責任，如違反者得由主任委員終止其調查權；受邀列席人員亦應予保密，如有違反時依規定辦理懲處。	十四、參與調查之人員應對調查內容負保密責任，如違反者得由主任委員終止其調查權；受邀列席人員亦應予保密，如有違反時依規定辦理懲處。	本點未修正
十五、性騷擾事件已進入偵查或審判程序時，性騷擾申評會倘認為確有必要，應報經嘉義市性騷擾防治委員會決議同意於偵查或審判程序終結前暫緩調查。	十五、性騷擾事件已進入偵查或審判程序時，性騷擾申評會倘認為確有必要，應報經嘉義市性騷擾防治委員會決議同意於偵查或審判程序終結前暫緩調查。	本點未修正
十六、有下列情形之一者，性騷擾申評會得決議暫緩評議，評議決定期間自暫緩原因消滅或暫緩期間期滿之次日起，重行起算： (一)申訴人提出請求。暫緩申請以一次為限，最長不得逾一個月。 (二)性騷擾事件已進入司法程序，或已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議。 (三)其他有暫緩評議之必要者。	十六、有下列情形之一者，性騷擾申評會得決議暫緩評議，評議決定期間自暫緩原因消滅或暫緩期間期滿之次日起，重行起算： (一)申訴人提出請求。暫緩申請以一次為限，最長不得逾一個月。 (二)性騷擾事件已進入司法程序，或已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議。 (三)其他有暫緩評議之必要者。	本點未修正
十七、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，本校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。 申訴案件經本校或嘉義市政府調查後，認定為性騷		一、 <u>本點新增。</u> 二、依性別平等工作法第 13 條之 1 新增本點。 三、考量工作場所性騷擾事件，恐因被申訴人具權勢地位，有礙調查之進行，爰定明本校得暫時停止或調整被申訴人之職務以及未認定為性騷擾時，薪資應予補發，以衡平被申訴

擾，且情節重大者，本校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。 被申訴人係本校公務人員、專任教師及專案教師時，本點規定事項，應按其身分分別依各該法律規定辦理。		人權益，爰訂定第 1 項規定。 四、定明經本校或嘉義市政府認為性騷擾且情節重大，本校得於知悉「該調查結果」之日起 30 日內，不經預告終止勞動契約之規定，新訂第 2 項規定。 五、考量本點規範內容如係公務人員、專任教師及專案教師，因身分不同均有各該不同法律規定，爰增訂第 3 項。
<u>十八</u>、性騷擾申評會應採取事後之追蹤考核監督，確保所作裁決確實有效執行，避免相同事件或有報復情事之發生。	<u>十七</u>、性騷擾申評會應採取事後之追蹤考核監督，確保所作裁決確實有效執行，避免相同事件或有報復情事之發生。	點次變更
<u>十九</u>、本校為提供教職員工免於性騷擾之工作環境及暢通申訴管道，除於各工作場所顯著之處公告相關防治措施外，並設置性騷擾申訴專線電話：05-2717196、傳真：05-2717195、電子信箱：person@mail.ncyu.edu.tw。	<u>十八</u>、本校為提供教職員工免於性騷擾之工作環境及暢通申訴管道，除於各工作場所顯著之處公告相關防治措施外，並設置性騷擾申訴專線電話：05-2717196、傳真：05-2717195、電子信箱：person@mail.ncyu.edu.tw。	點次變更
<u>二十</u>、本校對於擔任調查小組之成員，於實際調查期間，應予公差登記，所需經費並依法令或本校規定於相關費用項下支應。	<u>十九</u>、本校對於擔任調查小組之成員，於實際調查期間，應予公差登記，所需經費並依法令或本校規定於相關費用項下支應。	點次變更
<u>二十一</u>、本要點經校務會議通過，陳請校長核定後實施。	<u>二十</u>、本要點經校務會議通過，陳請校長核定後實施。	點次變更