

中國文化大學工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點  
修正條文對照表

102.02.12 第 1691 次行政會議修正通過

103.6.11.102 學年度第 3 次校務會議通過

修正條文	原條文	說明
<p>一、中國文化大學（以下簡稱本校）為提供教職員工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依<u>性別</u>工作平等法第十三條第一項，及<u>勞動部</u>頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之規定，訂定本要點。</p>	<p>一、中國文化大學（以下簡稱本校）為提供教職員工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依<u>兩</u>性工作平等法第十三條第一項，及<u>行政院勞工委員會</u>頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之規定，訂定本要點。</p>	<p>文字修正</p>
<p>二、本要點所稱性騷擾，指下列二款情形之一：</p> <p>（一）本校教職員工（<u>含約聘人員</u>）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。</p> <p>（二）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。</p> <p>具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：</p> <p>（一）因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。</p> <p>（二）與性有關之不適當、不悅、</p>	<p>二、本要點所稱性騷擾，指下列二款情形之一：</p> <p>（一）本校教職員工執行職務<u>或在工作場所</u>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>（二）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。</p> <p>具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：</p> <p>（一）因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。</p> <p>（二）與性有關之不適當、不</p>	<p>1. 擴大適用對象包含約聘人員。</p> <p>2. 文字修正。</p>

<p>冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。</p> <p>(三)以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。</p> <p>(四)強制性交及性攻擊。</p> <p>(五)展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。</p>	<p>悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。</p> <p>(三)以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。</p> <p>(四)強制性交及性攻擊。</p> <p>(五)展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。</p>	
<p>三、本校應防治工作場所性騷擾之發生，保護教職員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與教職員工<u>性別平等</u>之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。</p>	<p>三、本校應防治工作場所性騷擾之發生，保護教職員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與教職員工<u>兩性平權</u>之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。</p>	文字修正
<p>四、本校應定期實工作場所性騷擾之教育訓練，並於教職員工在職訓練或工作坊中，合理規劃兩性平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。</p>	<p>四、本校應定期實施<u>防治</u>工作場所性騷擾之教育訓練，並於教職員工在職訓練或工作坊中，合理規劃兩性平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。</p>	文字修正
<p>五、本校應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。</p> <p>(一)<u>申訴</u>專線電話:二八六一 0 五一一轉一五二 0 一</p> <p>(二)<u>申訴</u>專線傳真:二八六一四二二二</p> <p>(三)<u>申訴</u>專用信箱或電子信箱 :cubo@staff. pccu. edu. tw</p>	<p>五、本校應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。</p> <p>(一)專線電話:二八六一 0 五一一轉一五二 0 一</p> <p>(二)專線傳真:二八六一四二二二</p> <p>(三)專用信箱或電子信箱:cubo@staff. pccu. edu. tw</p>	文字修正
<p>六、本校應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強<u>教職員工</u>有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。</p>	<p>六、本校應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強<u>同仁</u>有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。</p>	文字修正
<p>七、本校於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：</p> <p>(一)保護被害人之權益及隱私。</p>	<p>七、本校於知悉有<u>性侵害或</u>性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：</p> <p>(一)保護被害人之權益及隱私。</p>	文字修正

<p>(二)對所屬場域空間安全之維護或改善。</p> <p>(三)對行為人之懲處。</p> <p>(四)其他防治及改善措施。</p>	<p>(二)對所屬場域空間安全之維護或改善。</p> <p>(三)對行為人之懲處。</p> <p>(四)其他防治及改善措施。</p>	
<p>八、本校性騷擾申訴及調查案件由性別平等教育委員會負責處理，其調查委員之組成、資格條件、迴避、保密及處理原則依「中國文化大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定」之相關規定辦理。</p>	<p>八、本校為受理性騷擾申訴及調查案件，設置性騷擾申訴調查委員會，置主任委員一人，由校長擔任之，委員十人至十五人，由校長自教職員工遴選擔任之，其中女性委員不得低於二分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。</p> <p><u>主任委員負責督導會務，為會議主席，並自委員中指定一人為副主任委員，主席因故無法主持會議者，由副主任委員代理之。</u></p>	<p>由於本校已有性別平等教育委員會之設置，因此，在受理性騷擾申訴後，將直接委由本校性別平等教育委員會調查處理，無須再另行設置性騷擾申訴調查委員會，較具效益。</p>
<p>九、性騷擾之申訴，應以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p> <p>申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：</p> <p>(一)申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。</p> <p>(二)有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。</p> <p>(三)有委任代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。</p> <p>(四)申訴之事實內容及相關證據。</p> <p>(五)申訴之年月日。</p>	<p>九、性騷擾之申訴，應以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p> <p>申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：</p> <p>(一)申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。</p> <p>(二)有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。</p> <p>(三)有委任代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。</p> <p>(四)申訴之事實內容及相關證據。</p> <p>(五)申訴之年月日。</p>	<p>新增申訴書或言詞做成之記錄不合規定而可補正時，逾期不補正者，申訴不予受理。</p>

<p>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，<u>逾期不補正者，申訴不予受理。</u></p>	<p>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。</p>	
<p>十、性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：  (一)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。  (二)同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。</p>	<p>十、性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：  (一)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。  (二)同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。</p>	<p>本要點未修正</p>
	<p><u>十一、本校性騷擾申訴調查委員會受理申訴案件，主任委員應即指派委員三人至五人組成調查小組，並指定一人為小組召集人，進行調查。</u>  <u>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。</u>  <u>性騷擾申訴調查委員會或調查小組依本要點規定進行調查時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗豐富者協助。</u></p>	<p>本校性騷擾申訴及調查案件由性別平等教育委員會負責處理，其調查委員之組成、資格條件、迴避、保密及處理原則依「中國文化大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定」之相關規定辦理，已於第八點訂定之，故刪除此要點。</p>
<p>十一、<u>性別平等教育</u>委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。</p>	<p>十二、<u>性騷擾申訴調查</u>委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。</p>	<p>1. 條次變更。 2. 文字修正。</p>
<p>十二、本校處理性騷擾申訴事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。違反者，主任委員應終止其參與，本校得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。</p>	<p>十三、本校處理性騷擾申訴事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。違反者，主任委員應終止其參與，本校得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。</p>	<p>條次變更</p>

<p>十三、<u>性別平等教育</u>委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。</p>	<p>十四、<u>性騷擾申訴調查</u>委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。</p>	<p>1. 條次變更。 2. 文字修正。</p>
<p>十四、本校調查性騷擾事件時，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、專業原則，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，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。</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、</p>	<p>十五、本校調查性騷擾事件時，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、專業原則，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，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。</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、</p>	<p>條次變更</p>

<p>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>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><b>十五、性別平等教育</b>委員會應於申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人，做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。</p> <p><b>性別平等教育</b>委員會之決議應以書面向學校提出報告，及通知當事人，並註明對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向<b>性別平等教育</b>委員會提出申復，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。</p> <p>提出申復應附具書面理由，由<b>性別平等教育</b>委員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><b>十六、性騷擾申訴調查</b>委員會應於申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人，做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。</p> <p><b>性騷擾申訴調查</b>委員會之決議應以書面向學校提出報告，及通知當事人，並註明對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向<b>性騷擾申訴調查</b>委員會提出申復，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。</p> <p>提出申復應附具書面理由，由<b>申訴處理</b>委員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>1. 條次變更。 2. 文字修正。</p>
<p><b>十六、</b>有下列情形之一，當事人得對<b>性別平等教育</b>委員會之決議提出申復：</p> <p>(一)申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。</p> <p>(二)申訴處理之組織不合法者。</p> <p>(三)依<b>性別</b>工作平等法應迴避之委員參與決定者。</p> <p>(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。</p> <p>(五)證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。</p>	<p><b>十七、</b>有下列情形之一，當事人對<b>性騷擾申訴調查</b>委員會之決議提出申復：</p> <p>(一)申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。</p> <p>(二)申訴處理委員會之組織不合法者。</p> <p>(三)依<b>兩性</b>工作平等法應迴避之委員參與決定者。</p> <p>(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。</p> <p>(五)證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。</p>	<p>1. 條次變更。 2. 文字修正。</p>

<p>(六)為決定基礎之證物，係偽造或變造者。</p> <p>(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。</p> <p>(八)發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。</p> <p>(九)原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。</p>	<p>述者。</p> <p>(六)為決定基礎之證物，係偽造或變造者。</p> <p>(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。</p> <p>(八)發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。</p> <p>(九)原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。</p>	
<p><u>十七</u>、性騷擾行為經調查屬實者，本校應視情節輕重，對加害人依本校相關規定為適當之懲處，如申誡、記過、調職、降職、免職、解聘或其他處理。如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人依本校相關規定為懲戒或處理。</p>	<p><u>十八</u>、性騷擾行為經調查屬實者，本校應視情節輕重，對加害人依本校相關規定為適當之懲處，如申誡、記過、調職、降職、免職、解聘或其他處理。如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人依本校相關規定為懲戒或處理。</p>	<p>條次變更。</p>
<p><u>十八</u>、本校對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。</p>	<p><u>十九</u>、本校對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。</p>	<p>條次變更。</p>
<p><u>十九</u>、當事人有輔導或醫療等需要者，本校得引介專業輔導或醫療機構。</p>	<p><u>二十</u>、當事人有輔導或醫療等需要者，本校得引介專業輔導或醫療機構。</p>	<p>條次變更。</p>
<p><u>二十</u>、本校不會因教職員工提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。</p>	<p><u>二十一</u>、本校不會因教職員工提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。</p>	<p>條次變更。</p>
<p><u>二十一</u>、性騷擾之行為人如非本校教職員工，本校應依本要點提供應有之保護。</p>	<p><u>二十二</u>、性騷擾之行為人如非本校教職員工，本校應依本要點提供應有之保護。</p>	<p>條次變更。</p>
<p><u>二十二</u>、本要點經<u>性別平等教育委員會</u>決議，送行政會議、校務會議通過後實施，修正時亦同。</p>	<p><u>二十三</u>、本要點經校務會議通過後實施，修正時亦同。</p>	<p>1. 條次變更。 2. 新增核定層級。</p>

# 中國文化大學工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

## 修正後全文

96.05.25 校人字第 0960001373 號函發布

101.12.19 101 學年度第 2 次校務會議修正通過

102.02.12 第 1691 次行政會議修正通過

103.6.11.102 學年度第 3 次校務會議通過

- 一、 中國文化大學（以下簡稱本校）為提供教職員工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項，及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之規定，訂定本要點。
- 二、 本要點所稱性騷擾，指下列二款情形之一：
  - （一）本校教職員工（含約聘人員）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）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。具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：
  - （一）因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
  - （二）與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。
  - （三）以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
  - （四）強制性交及性攻擊。
  - （五）展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。
- 三、 本校應防治工作場所性騷擾之發生，保護教職員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與教職員工性別平等之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
- 四、 本校應定期實施工作場所性騷擾之教育訓練，並於教職員工在職訓練或工作坊中，合理規劃兩性平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- 五、 本校應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
  - （一）申訴專線電話：二八六一〇五一轉一五二〇一
  - （二）申訴專線傳真：二八六一四二二二
  - （三）申訴專用電子信箱：cubo@staff.pccu.edu.tw
- 六、 本校應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強教職員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。
- 七、 本校於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：
  - （一）保護被害人之權益及隱私。

- (二) 對所屬場域空間安全之維護或改善。
  - (三) 對行為人之懲處。
  - (四) 其他防治及改善措施。
- 八、 本校性騷擾申訴及調查案件由性別平等教育委員會負責處理，其調查委員之組成、資格條件、迴避、保密及處理原則依「中國文化大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定」之相關規定辦理。
- 九、 性騷擾之申訴，應以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，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、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
  - (二) 有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
  - (三) 有委任代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。
  - (四) 申訴之事實內容及相關證據。
  - (五) 申訴之年月日。
- 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，逾期不補正者，申訴不予受理。
- 十、 性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：
- (一) 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。
  - (二) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。
- 十一、 性別平等教育委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。
- 十二、 本校處理性騷擾申訴事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。違反者，主任委員應終止其參與，本校得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。
- 十三、 性別平等教育委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。
- 十四、 本校調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：
- (五) 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。
  - (六) 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
  - (七) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

- (八) 性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。
- (九) 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。
- (十) 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。
- (十一) 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。
- (十二) 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。
- (十三) 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。

**十五、** 性別平等教育委員會應於申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人，做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。性別平等教育委員會之決議應以書面向學校提出報告，及通知當事人，並註明對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向性別平等教育委員會提出申復，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，由性別平等教育委員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。

**十六、** 有下列情形之一，當事人對性別平等教育委員會之決議提出申覆：

- (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) 依性別工作平等法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。

**十七、** 性騷擾行為經調查屬實者，本校應視情節輕重，對加害人依本校相關規定為適當之懲處，如申誡、記過、調職、降職、免職、解聘或其他處理。如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人依本校相關規定為懲戒或處理。

**十八、** 本校對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

- 十九、 當事人有輔導或醫療等需要者，本校得引介專業輔導或醫療機構。
- 二十、 本校不會因教職員工提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。
- 二十一、 性騷擾之行為人如非本校教職員工，本校應依本要點提供應有之保護。
- 二十二、 本要點經性別平等教育委員會決議，送行政會議、校務會議通過後實施，修正時亦同。