



電話：(05)2717192-3(一組) 電話：(05)2717196-7(二組) 傳真：(05)2717195
網址：<https://website.ncyu.edu.tw/personnel>



人事法令宣導

1. 教育部 115 年 4 月 30 日臺教人(三)字第 1150043132 號書函轉知，「天然災害停止上班及上課作業辦法」部分條文及第 4 條附表，業經行政院 115 年 4 月 24 日以院授人培字第 11530241731 號令修正發布施行一案。相關內容請逕至公文系統/公佈欄查閱。
2. 教育部 115 年 5 月 4 日臺教人(三)字第 1154201261 號書函轉知，重申教師依教師請假規則申請身心調適假，學校不得拒絕亦不得為其他不利處分一案。相關內容請逕至公文系統/公佈欄查閱。
3. 教育部 115 年 5 月 7 日臺教人(三)字第 1150046243 號書函轉知，行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）修正之「行政院與所屬中央及地方各機關（構）公務員服勤實施辦法 Q&A（115 年 5 月版）」一案。相關內容請逕至公文系統/公佈欄查閱。
4. 教育部 115 年 5 月 14 日臺教人(三)字第 1150049080 號書函轉知，有關勞動部函釋寄養家庭、親屬安置、類家庭（非專業人員團體家庭）之照顧人力適用性別平等工作法第 20 條家庭照顧假規定一案，相關內容請逕至公文系統/公佈欄查閱。
5. 教育部 115 年 5 月 20 日臺教文(五)字第 1150049030 號函轉知，有關勞動部檢送外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款工作資格及審查標準」第 11 條、第 16 條、第 25 條之 2、第 27 條、第 29 條、第 31 條、第 33 條、第 34 條、第 34 條之 1、第 36 條、第 51 條、第 56 條之 8 及「外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則」第 17 條、第 22 條、第 29 條、第 32 條規定解釋令 1 份。相關內容請逕至人事室網頁/最新消息專區查閱。
6. 教育部 115 年 5 月 20 日臺教資(六)字第 1150051902 號函轉知，有關勞動部訂定「職場霸凌調查專業人士培訓及專業人才資料庫建置要點」一案。相關內容請逕至人事室網頁/最新消息專區查閱。

讓性平教育從事件處理走向日常實踐，建立更友善的校園環境 立法院《性別平等教育法》修法公聽會

【本文摘自性別平等教育協會】

台灣性別平等教育協會的副理事長王柏元老師，今日受邀至立法院參與「《性別平等教育法》修法——校園性別事件、情感糾紛案件及情感教育之展望與檢討」公聽會。身為特教學校教師、性別事件調查專業人員，並長期投入性平教育制度與實務推動，王柏元老師從第一線經驗出發，提出他的觀察與建議。

首先，在性別事件的認定上，如何將「積極同意」的概念納入實務操作，並讓調查人員具備相應的理解與判斷能力，將是未來制度與培訓設計的重要課題。特別是在當事人之間存在「權力關係不對等」的情況下，相關認定更仰賴調查人員的專業判斷與敏感度。

再者，針對不利處境的學生，王柏元老師也提醒，提供相關的支持性措施，並不會對其他學生造成負擔，更不應被視為所謂的「特權」。相對地，這些措施有助於營造更友善與包容的校園環境，因此應持續擴充相關資源與支持。

此外，在性別平等教育專業的培力上，他建議教師培訓應涵蓋全面性教育的核心概念，融入價值觀、關係、身體自主權等重要議題。他也指出，性別不平等與刻板印象並非僅在課堂中形成，因此教師社群、班級經營等面向，同樣需要被納入培訓與支持之中。

在性平教育的落實層面，目前雖已融入課程並設有規範時數，但在實務操作上仍高度仰賴教師個別的理解與投入程度，導致「十九項議題」往往停留在形式上的宣導，較難真正落實於教學之中，顯示制度設計與教學現場之間仍存在落差。針對目前性平會人力不足、調查負擔過重的現況，柏元老師也建議，可以透過整合不同區域的調查人才庫，並建立分級培訓制度，以降低調查委員之間的專業落差，強化整體制度運作。

最後，王柏元老師也期待，《性別平等教育法》不應僅在性別事件發生後才發揮作用，而應回到事前的教育與日常的支持，讓制度更貼近這部法律最初所承載的價值與目標。



個人資料保護法 實例回答

網路隱私權條款重點分析：侵害個資的三大法律風險

【本文摘錄自圓矩法律事務所林煜騰律師】

不論國內外，都不乏因為違法使用個資而遭裁罰或因使用不當而遭非難的案例。如2018年，英國政府曾因劍橋分析（Cambridge Analytica）洩露8,700萬臉書用戶個資事件，裁處當時的臉書50萬英鎊的罰鍰。

而我國在2021年11月時，也有民眾針對臺北市政府所舉辦的「2021台北購起來」活動中提供民眾選擇是否要使用「串聯雲端發票綁定機制」的設計投訴，認為其隱私條款針對「蒐集資料」的用途說明不清違反個資法的規定。

保護民眾的個人資料是全球的趨勢，若違反相關規定都會有相對應的處罰。我國個資法上所規定的法律效果，可以區分為刑事責任、行政裁罰和民事賠償三種。

刑事責任

（一）個資法第41條

對於商業品牌而言，最關心的應非個資法所涉及的刑事責任莫屬。畢竟蒐集個人資料所追求的很多時候是尚未實現的商業利益，如果品牌因為未實現的利益而惹上刑事責任，不管最後是否被定罪，光經歷司法程序消耗勞力、時間、費用，就已經得不償失。

個資法針對意圖為自己或第三人不法之利益或損害他人之利益，而違法利用個資行為，可以處以五年以下有期徒刑，以及同時科處新臺幣一百萬元以下罰金（個資法第41條）。而且本罪是屬於非告訴乃論罪（個資法第45條），因此沒有6個月的告訴期間限制。如有觸法，觸法者在很長的一段時間內都有受到刑事追訴的風險。

（二）具體個案

法院目前針對侵害個資的態樣也已經累積不少的案例。舉例而言，在一則感情糾紛中，一名男子對於其女友的前男友心生不滿，在 Facebook「動態時報」上，將其女友的前男友，車牌號碼後4碼、車款、顏色、活動區域、姓名、照片等資料，張貼在上開動態時報上，就被認為違法散佈個人資料，違反個人資料保護法第41條，應予處罰（臺灣高雄地方法院刑事簡易判決105年度簡字第2432號）。

在另外一則商業競爭的案例，被告從事機場接送服務業，不滿另外一名司機以低於行情價提供機場載送服務，在行動電話 LINE 群組內，張貼載有該名司機姓名、行動電話門號、車牌號碼等文字，法院認為是違法散佈個人資料，違反個人資料保護法第41條，應予處罰（臺灣新北地方法院刑事簡易判決105年度審簡字第1650號）。

於另一則公寓大廈糾紛裡，被告雖然只公布住戶居住樓層和車位，也被認為可以識別出特定個人，而被認定有罪。案件中，被告辯稱在 Facebook 上貼出筆事車主是「H1-2F、第254車位」的住戶。法院認為，雖然被告沒有特定指明某一樓某一樓層內之某一住戶也沒有公布車牌號碼，但被告是在社區的臉書上公布此資訊。社區住戶可以很輕易的透過此資訊得知「H1-2F、第254車位」是表示住在該社區 H1棟2F、地下停車位第254車位的人。則此資訊，不論由直接或間接的方式均可以特定出告訴人個人，當然屬個人資料保護法所保護的範圍。此並非在公路上或其他公開場合所見特定

車牌號碼的單一資訊，在未有其他資訊輔助下並不足以指向特定某個人所能比擬（臺灣桃園地方法院刑事判決104年度易字第653號）。

由上可見，無論是車牌號碼、住址、姓名、照片、電話號碼等資訊，如果違法利用都可能面臨刑事處罰。如果品牌沒有在蒐集個資時規劃好未來的使用目的，往後要是在目的外使用個資都會面臨到潛在的刑事責任風險。

行政裁罰

除了刑事責任外，行政機關也可能會介入處罰。相比刑事責任需要經過司法程序，行政機關的裁處對於品牌的影響會更即時。

（一）裁罰處分

以下情形，主管機關可以直接處新臺幣5萬元以上50萬元以下罰鍰（個資法47條）：

1. 違法蒐集、處理、利用敏感性個資（個資法第6條第1項）
2. 違法蒐集一般性個資（個資法第19條）
3. 違法處理、利用一般性個資（個資法第20條第1項）。

以下情形，如果主管機關命業者限期改正，屆期未改正者，可以按次處新臺幣2萬元以上20萬元以下罰鍰（個資法48條）：

1. 如果業者違反所規定的告知義務（個資法第8條、第9條）
2. 未依據資料主體的請求提供蒐集之個人資料，答覆查詢、提供閱覽或製給複製本（個資法第10條）
3. 沒有協助資料主體更正或補充個人資料（個資法第11條）
4. 沒有在違反個資法導致個人資料被竊取、洩漏、竄改或其他侵害時，查明後以適當方式通知資料主體（個資法第12條）
5. 在蒐集個資目的外將個人資料用於「行銷」時，未於首次行銷時，提供行銷對象拒絕行銷的方式，並在被行銷對象拒絕行銷時，就停止利用其個人資料行銷（個資法第20條第2、3項）
6. 沒有採取應採行適當之安全措施，防止個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏（個資法第27條第1項）

（二）非裁罰處分

除了罰鍰之外，如果品牌違反個資法的規定，主管機關也可以命令業者從事以下行為（個資法25條）：

1. 禁止蒐集、處理或利用個人資料
2. 刪除經處理之個人資料檔案
3. 沒入或命銷燬違法蒐集之個人資料
4. 公布非公務機關之違法情形，及其姓名或名稱與負責人

民事求償

最後，被違法利用個資的服務使用者，也可以向品牌求償。被害人雖非財產上之損害，也可以以請求賠償相當之金額；其名譽被侵害者，並可以請求為回復名譽之適當處分（個資法第28條第2項）。如果被害人不易或不能證明其實際損害額時，可以請求法院依侵害情節，以每人每一事件新臺幣500元以上至20,000元以下計算之賠償金（個資法第28條第3項）。此損害賠償請求權，自被害人知道有損害及賠償義務人時起，2年內都可以請求；但最長不超過損害發生時起5年（個資法第30條）。

雖然損害賠償金額500元以上至20,000元看似不多，但對於商業品牌而言，個資侵害事件通常都會是集體事件，如沒有事先規劃好合法的個資蒐集、處理、利用方式，一旦產生糾紛，變成集體訴訟，影響都是相當深遠，且賠償數字也會相當可觀。



瞭解智慧財產權專欄

用通訊軟體或社群媒體分享影片供別人瀏覽，會有侵權問題嗎？

【本文摘錄自經濟部智慧財產局網站】

Q：小吳在 Youtube 上看到某部電影預告片十分精彩，想用臉書及 LINE 推薦給社群好友收看，但又擔心會有侵權的問題，請問小吳應該以何種方式分享才符合著作權法規範呢？

A：電影預告片因為具有原創性（非抄襲他人者）及創作性（具有一定的創意高度），屬受著作權法保護之視聽著作。如果小吳是先將影片「下載」後，再將該影片「上傳」到 LINE 或臉書，是屬於「重製」及「公開傳輸」他人著作的利用行為，原則上應取得影片著作財產權人之同意或授權，否則可能會侵害他人之著作財產權。但如果小吳是以提供 Youtube 的連結網址方式分享影片，因為「超連結」在技術上是讓使用者點按連結直接開啟 Youtube 網站瀏覽收看，並不是將影片內容複製後貼到 LINE 或臉書上，所以不會涉及著作權的重製、公開傳輸等利用行為，不會構成侵權。

但要特別提醒，若小吳明知該影片本身就是屬於盜版影音，仍然提供連結分享給好友觀看，還是可能成為侵害著作財產權人公開傳輸權的共犯或幫助犯，恐要負共同侵權責任。所以建議小吳在分享前先留意置於 Youtube 的影片來源為何，也應避免任意轉傳來路不明的影片。



健康生活專欄

量血壓更便利 「安心血壓站」進駐你我生活圈

【本文摘錄自衛生福利部國民健康署】

5月17日為「世界高血壓日」，世界高血壓聯盟今年以「攜手控制高血壓！」（Controlling Hypertension Together）為倡議主題。國民健康署今（14）日舉行記者會，針對國人血壓管理提出三大行動目標，包括公布全新「安心血壓站地圖」，可查詢全台逾1,500處站點；今年與全台衛生局合作，於衛生所（健康服務中心）全面設立血壓站；並加強推動及輔導職場設置血壓站。國民健康署呼籲，民眾養成定時監測血壓習慣，落實預防勝於治療的理念。

篩檢下修至30歲 數據顯示：青壯年每7人就有1人血壓異常

高血壓是健康的沉默殺手，早期無症狀，很容易被忽略。衛福部113年死因統計，高血壓疾病死亡率近年來首次不再攀升，顯示國人對血壓控制與慢病預防的意識正在萌芽。但，每年仍有約4.5萬人因高血壓相關心血管疾病而失去生命。

為及早揪出隱形殺手，國民健康署自114年起已正式下修成人預防保健服務篩檢年齡至30歲（30-39歲每5年一次、40-64歲每3年一次、65歲以上每年一次）。根據114年成人預防保健血壓檢測結果，30歲以上受檢成年人血壓整體異常率達31.1%。其中30至39歲的青壯年族群中，血壓異常率高達15.1%，相當於每7人就有1人血壓超標，顯示青壯年不可輕忽血壓問題。

家裡沒血壓計？「安心血壓站地圖」全台站點一鍵查詢

許多民眾常有「家裡沒有血壓計」或「不知去哪量」的困擾，國民健康署積極營造便利的量測環境，迄今全台已有1,515家社區據點、零售通路、社區藥局與金融機構取得「安心血壓站」認可，提供符合規範的測量環境，民眾可透過「國民健康署安心血壓站地圖」（<https://www.safebp.site/>），即可在出門辦事或購物時，找到離自己最近的站點量測。此外，今年更力拼全台衛生所全面設立安心血壓站的目標，讓專業、值得信賴的量測環境深入民眾生活圈。

前進職場：打造健康環境提升企業生產力

職場是員工每天停留時間最長的地方，國民健康署今年也將重點轉向企業，廣邀全台各職場加入「安心血壓站」計畫。沈靜芬署長指出，血壓管理是遠離心腦血管疾病的第一道防線，在公司內設置血壓站，能協助員工及早防範心血管危機，對雇主而言，健康的員工不僅能減少病假成本，更能有效提升企業生產力與向心力。

安心血壓站認證申請即日起至115年11月27日止，有意加入之場域請至網址（<https://www.safebp.site/form-entry>）填寫申請表單，完成審查後，將提供安

心血壓站辨識貼紙及衛教立牌，期盼攜手建立溫暖、專業且標準化的血壓量測環境，共同守護民眾健康。



員工協助方案(EAP)專區

([本校員工協助方案專區連結](#))

決定人生下半場的關鍵十年！理財專家教你如何把握40-50歲「財富加速期」

【本文摘自天下雜誌】

努力存錢投資，財富卻一直無法放大？

很多人對理財有個美麗的誤會：「只要年輕時努力投資，越早越好，財富自然會滾起來。」

理論上是沒錯，現實上卻會卡關。因為多數人在20~40歲投資無法「滾雪球」，而是雪球會「邊滾邊漏」。20~30歲期間，人生會忙著幾件事：找尋工作方向、會更換工作跑道、或正準備組成一個新的家庭。到了30歲後期，工作穩定，薪資會慢慢成長，但帳戶餘額卻很始終難以累積，房貸、育兒費、學費、整個家庭生活支出，一個接著一個來。

剛出社會的前20年是學怎麼賺錢，後面開始的10年才是真正在放大錢的時候。過了這個階段，財富真正拉開差距的時間點，會落在40~50歲。這會是人生的財富加速期。這並非直覺判斷，而是有實際數據支持，根據114年主計處的統計資料顯示，人生的薪資高峰，是從40歲起，出現14%的明顯成長，若能好好把握住，還可以繼續延續下一個10年。

累計財富期，為什麼不在30歲？

如果你現在30多歲，可能會想：「難道我起步太晚了？」先別急著焦慮，因為問題從來不是「有沒有投資」，而是——有沒有足夠的條件讓資產有效放大。40歲以前，多數人同時承受幾件事：

1. 收入會成長，但不穩定

人生職涯還沒有確定，升遷、跳槽、轉型樣樣來，薪水慢慢增加，但對於工作的長遠性，還不夠確定。

2. 現金流被生活支出給壓住

房貸才剛開始，再加上孩子的教育費，才藝費，家庭各項支出費用及生活花費，錢進來的速度，還追不上付出去的速度。

3. 能投資金額很小且很有限

投資就算很厲害，能精準選對標的，報酬率也非常亮眼，可惜本金過少，頂多是「感覺自己很會投資」，卻還不到「人生真的被改變」。不是努力不足，是人生還沒站在對的位置，資金不夠大。

綜合以上，根據114年主計處的新聞稿指出，一家三口家庭，家庭年消費約88.9萬，而這年紀的平均年薪為53-72萬，若家中有2個人在工作，平均年薪為106-144萬，扣除家庭消費，能夠存下來的資金也是有限。

30+歲的你，能做什麼？

最重要的事：把自己當成最重要的資產30~40歲最好的投資，不是股票、不是房地產，而是專業、證照、經驗與人脈。最好的投資就是自己的腦袋及為人處事的良好態度。

因為40~50歲的高收入，都不是憑運氣，而是10年前就開始累積的結果。避免「看起來很成功」的陷阱。這十年，很容易被生活升級牽著走，及陷入各方面的比較，車要換、房要大、孩子不能輸。這時候，千萬別讓固定支出，吃掉未來能加速的資產。

40~50歲，財富被放大的3個關鍵

進入40~50歲，很多事情改變了。最會賺錢的年齡區間，正是40歲的開始。怎麼說呢？這個時期：

1. 大額支出高峰期逐漸過去

房貸進入穩定期，學費的壓力也不再同時爆增，現金流已開始出現，可以運用的資金開始變多。

2. 工作年收入進入高原期

專業變成熟了、職位也提升、客源開始穩定。

3. 可投入的投資本金，開始出現明顯放大效果

同樣5%的報酬率，10萬和300萬就有差了，10萬賺500，300萬賺15萬，是完全不同的感受。這個階段，終於有了「可以放大的本金」。

如何把握關鍵的「黃金財富十年」

很多人擔心市場波動、利率風險、政策變化，但站在40~50歲回頭看，真正的風險，往往不是市場，而是什麼都沒調整，時間卻照樣往前走。這十年，收入仍在高檔、資產開始累積、身體還能撐。一旦錯過，後面要再補，成本變高，彈性變小。

如果在這黃金十年裡，能做好下面4點，就能延續財富：

1. 重新盤點資產，並做好資產配置

成長型資產負責對抗通膨，穩定型資產提供安全感，現金部位提供人生的緩衝期。投資、保險、房地產、現金這些規劃都做好準備。如果收入中斷一年，生活會不會失衡？資產配置是否過度集中在單一市場、單一產業或單一不動產？真正成熟的配置，能讓你在碰到人生波動時，仍能維持穩定。

2. 開始替未來生活設計現金流

帳上的資產，開始轉換為可預期的現金流。這時期，要區分哪些資產是成長用、哪些是保值用、哪些是未來生活費來源，讓錢在不同階段，各司其職。

3. 提前為「職涯後半場」做準備

40～50歲仍是高收入期，是否具備顧問型、專業型、彈性接案或半退休的能力。也開始替下半場人生規劃，培養不同的興趣，增加人生的廣度，增加不同的專長。

4. 把風險管理納進人生

保險、醫療、家庭責任與照顧安排，都是財務規劃的一部分。好好照顧身體，正常作息，真正的財富，不只金錢，還包含家庭生活及健康和心靈。這些在過去年輕打拚時，很容易忽略，這時期要更為重視。

這時期如果沒有把握，一旦人生有些轉折時，會變得非常辛苦，如：未來收入下降，但支出不肯下降。如果生活習慣已經升級，卻沒有減少的心理準備，若是收入高，消費也高，時間久了，一旦收入高期過後，收入變少時，生活會適應不良。身體或其它部分出現狀況，但現有資產不夠支撐。若有人生一時的變故，會變成不能休息，也「不敢休息」。極有可能拖垮現在的財富。

黃金十年的真正價值：不是錢，是擁有選擇權

40～50歲的財富規劃，會是人生轉折期，必須更聰明的財富規劃。因為這10年，幾乎決定了一個人一生能累積的總財富，也深刻影響未來生活的自由度與尊嚴。前半場的人生，我們多半靠體力與時間換取收入；加班、拚績效、熬夜換機會，是多數人的共同記憶。但進入後半場，要有成熟的規劃。

當資產配置清楚、現金流穩定、身體狀態可控，未來的人生不必急著退休，也不必硬撐工作，而是能依照自己的節奏，選擇想要的生活樣貌。能把握住這個階段，財富不是帳面數字，而是生活的底氣。你可以選擇繼續貢獻、慢慢轉換角色，或為自己與家人保留更多時間。

人生下半場，未必更輕鬆，但可以過得更有意義，也更充足。而這，正是40～50歲這黃金十年，真正該帶來的回報。

人事室關♥您

對抗壓力有管道	
衛福部安心專線	1925
生命線專線	1995
張老師專線	1980
本校家庭與社區諮商中心	05-2732439
嘉義市社區心理衛生中心	05-2255155#46
嘉義縣社區心理衛生中心	05-2267588(民雄)
本校職場霸凌申訴專線	05-2717196
本校教職員性騷擾申訴專線	05-2717197



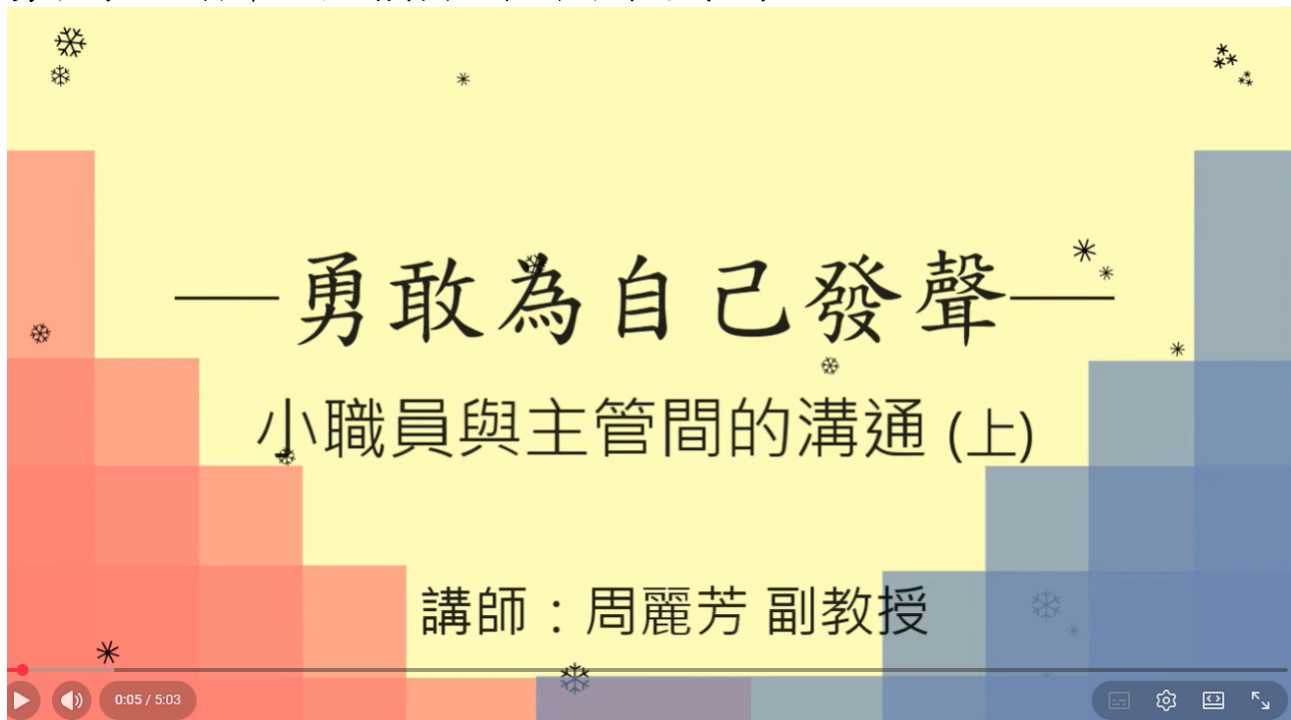


人員異動名單

單位	職稱	姓名	異動情形	生效日期
產學營運及推廣處	專門委員	楊○道	本機關調升	1150508
圖書資訊處 圖資管理組	專案辦事員	柯○茹	單位調動	1150513
秘書室	專案辦事員	張○雯	新進	1150601
人事室	組長	李○紋	調任他機關	1150601
教務處	組員	張○珠	退休	1150602

【職場霸凌防治短片宣導】

勇敢為自己發聲——小職員與主管間的溝通（上）



請點閱觀賞。

【勞動部性別平等工作法宣導】

性別平等工作法

職場有界線
性騷不妥協



共同維護職場安全
打造友善平等環境

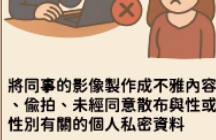
職場數位/網路性騷擾

NG行為態樣

在辦公室公然展示或
播送與業務無關，
且具有性意味的照片或影像



將同事的影像製作成不雅內容、
偷拍、未經同意散布與性或
性別有關的個人私密資料



工作過程中，
透過各式通訊軟體傳送：
• 猥褻聲音或不當訊息
• 具有性意味的貼圖
• 不雅照片或影片



受僱者/求職者遇到職場性騷擾要申訴！
若有疑問請向地方主管機關請求協助



政府協助措施

★補助職場性騷擾被害人心理諮商費用
每次補助上限2,500元，每案最多補助6次

★補助僱用受僱者未達100人之事業單位
外聘專業人士調查職場性騷擾案件費用

①114年4月1日後接獲被害人申訴案件

②外聘工作場所性騷擾調查專業
人才資料庫之調查專業人士進
行調查



補助項目 訪談費、調查報告稿費

僱用受僱者未達30人補助9成

僱用受僱者30人以上未達100人補助8成

每案最高1萬5千元

★補助性別平等工作法律扶助

受僱者或求職者因雇主違反性別平等工作法
之規定，或遭受性騷擾經認定成立，而向法院
提出訴訟時之必要法律扶助

補助項目

①律師代撰民事書狀之費用

②勞動調解程序、民事訴訟程序、保全程序、
督促程序及強制執行程序之律師費及其必要
費用

③勞動調解及訴訟期間必要生活費用

更多被害人服務資源，請見



雇主須知

雇主知悉職場性騷擾時，無論事業單位
規模大小或是否有申訴人，都要採取立
即有效之糾正及補救措施！

被害人提出申訴

- ①考量申訴人意願，採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施，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其他處理

雇主知悉(如：傳聞、聽說)

- 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、社會福利資源及其他必要服務

依事業單位規模不同，課予的防治措施

必 依法辦理 好 做到會更好

事前預防

員工人數	教育訓練	訂定申訴管道	訂定規範
10-29人	好	必	好
30人以上	必	必	必

事後處理

員工人數	申訴處理單位	申訴調查小組	提供心理諮商
10-29人	好	好	好
30-99人	必	好	好
100-499人	必	必	好
500人以上	必	必	必

通報義務

①接獲申訴 ②調查後處理結果
★勞動部職場性騷擾案件通報系統



違反處罰

違反項目	處罰鍰
雇主未盡防治義務或未於期限內採取必要處置	2萬-100萬元
10-29人公司未訂申訴管道、限期未改善	1萬-10萬元
30人以上公司未訂防治規範	2萬-30萬元

受僱者/求職者必讀

遭受性騷擾，請向雇主提出申訴

向地方主管機關申訴

- ①被申訴人屬最高負責人或僱用人
- ②雇主未處理、不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果
- ③雇主未採取立即有效之糾正及補救措施

★行為人為最高負責人或僱用人
經地方主管機關認定有性騷擾者

處罰鍰1萬-100萬元

最高負責人之認定請參考



法律訴訟給予公假

被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受
司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假

★包含依勞動事件法、民事訴訟法及刑事
訴訟法規範所進行、移付法院或鄉、鎮、
市、區調解委員會之調解



職場性騷擾防治宣導



國立嘉義大學

NCYU

**尊重界線，校園無礙：
拒絕性騷擾，從你我做起**

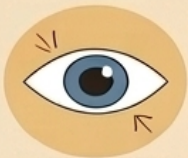
**本校嚴禁任何違反他人意願，
且與性或性別有關之言語、行為：**



黃色笑話



跟蹤



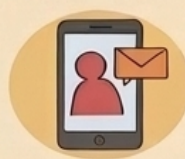
評論身體



偷窺



不當追求



**傳送
色情訊息**



**不當觸摸、
捏、掐**



**散佈
隱私影片**

申訴窗口：人事室



1. 電話：05-2717196



2. 電子信箱：person@mail.ncyu.edu.tw

共創性別平等、安全友善的工作環境