

中信科技大學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

114年06月04日行政會議通過

第一條 中信科技大學(以下簡稱本校)為維護教職員工工作權益，提供免於性騷擾之工作環境，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，依據性別平等工作法、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治法規定，訂定本辦法。

第二條 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，依本辦法行之。

第三條 本校所屬教職員工(含正式人員、約聘人員、各式契約進用之人員)發生性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條之性騷擾事件者，適用本辦法。但適用性別平等教育法處理(即事件當事人之一方為本校學生)者，不適用本辦法之規定。

第四條 本辦法所稱之性騷擾，依適用法源及對象不同，分別指下列二款情形之一：

一、依據性騷擾防治法，除發生性侵害犯罪以外，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：

(一)以該他人順服或拒絕該行為，作為獲得、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。

(二)任何人以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，以及其他手段，而使他人人格尊嚴受損，或使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境；或不當方式影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動以及正常生活之進行。

(三)權勢性騷擾，指對於因教育、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。

二、依據性別平等工作法

(一)本校教職員工於執行職務時，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)主管對受僱者或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。

(三)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。

第五條 本校性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，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、具有性意味或性別歧視之文字、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。

第六條 為防治工作場所性騷擾行為之發生，本校應建立友善的工作環境，消除工作環境內源自於性或性別之敵意因素，以保護教職員工不受性騷擾之威脅，並進行或推動下列措施：

- 一、設置專線電話或專用電子信箱接受申訴，並將相關資訊公開揭示。
- 二、本校應責令各單位主管妥適利用集會、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。
- 三、於年度教育訓練或講習課程中，規劃性別平等及性騷擾防治相關課程。

第七條 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：
 - (一)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。
 - (二)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。
 - (三)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。
 - (四)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。
 - (五)性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本校得依性工法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約，或依教師法相關規定辦理。
 - (六)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。
- 二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- (一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- (二)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。
- (三)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- (四)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而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本校仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

第八條 性騷擾之被申訴人如非本校教職員工或申訴人為求職者，本校仍將依本辦法相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之機關於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取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。

第九條 性騷擾之行為人為本校教職員工者，被害人應向本校人室提出申訴。但行為人為學校校長時，適用性別平等工作法之性騷擾案件應向教育部提出申訴，適用性騷擾防治法之案件，逕向地方主管機關提出申訴。

行為人非屬本校教職員工，或行為人不明，或不知其有無所屬者，本校仍應採取適當之緊急處理，並於接獲申訴之日起十四日內，將申訴書及相關資料移送具有調查權之受理單位；未能查明調查單位者，移送事件發生地之警察機關調查，並以書面通知當事人及副知地方主管機關。

第十條 本校工作場所性騷擾申訴事件得以書面、電子郵件或言詞提出。以電子郵件或言詞為之者，應作成紀錄，向申訴人朗讀或供其閱覽，經確認內容無誤後，由申訴人簽名或蓋章。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、服務之單位及職稱、住所或居所及聯絡電話。
- 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、住所或居所及聯絡電話。
- 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、住所或居所及聯絡電話，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，逾期未補正者，申訴不予受理。

本校於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

第十一條 本校為處理性騷擾防治及申訴案件，設「性騷擾事件申訴調查委員會」（以下簡稱性騷擾申調會），置委員五人，由校長遴聘教師代表、職工代表及性別平等教育相關領域專家學者組成之，並由校長指定其中一人為召集人，並為會議主席，主席因故無法主持會議者，得另由委員互推一人代理。

性騷擾申調會委員應具性別平等意識，任一性別委員不得低於委員總數三分之一，女性委員應占委員總數二分之一以上。

性騷擾申調會委員任期一年，連聘得連任。委員在任期中不能繼續執行職務時，依第一項規定辦理遞補，聘至原任期屆滿止。

性騷擾申調會應有全體委員過半數出席始得開會，出席委員過半數之同意始得決議。

第十二條 性騷擾申訴事件有下列情形之一者，不予受理：

一、申訴書、言詞或電子郵件作成之紀錄，未依本辦法所定期限內補正者。

二、同一事件已撤回或調查完畢，並將處理結果函復當事人者。

三、當事人逾期提出申訴。

四、申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。

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、其他依法非屬本辦法申訴救濟範圍內之事項。

本校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，應副知地方主管機關。

第十三條 性騷擾申調會審議程序如下：

一、本校接獲性騷擾申訴案件，由性騷擾申調會主席依個案指定三名委員於五日內確認是否有不予受理情形。

二、除有不可抗力之因素，確認受理之申訴案件，由本會於七日內組成三人之調查小組進行調查。調查小組成員得由性騷擾申調會授權由主席決定，且成員應有具備性別意識之外部專業人士，且女性代表比例不得少於總數二分之一。

三、本會應於接獲申訴案之次日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

第十四條 調查小組調查性騷擾事件時，應注意下列各事項：

一、應秉持客觀、公正、專業之原則調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

二、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，並得邀請具相關學識經驗者協助。

三、當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

四、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，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

第十五條 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，向性騷擾申調會申請令其迴避；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性騷擾申調會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，應由性騷擾申調會命其迴避。

第十六條 性騷擾申調會就性騷擾事件，應參考調查小組所作調查結果報告書，為附理由之決議，並得作出懲戒或其他處理之建議。

性騷擾事件調查結果之處理：

一、適用性別平等工作法者：調查及處理結果，應以書面通知申訴人及被申訴人，並副知地方主管機關；書面通知內容應包

括處理結果之理由、申訴期限及受理機關。

二、適用性騷擾防治法者：調查結果應作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關辦理。

申訴人認學校未處理申訴案或不服學校所為調查或懲戒結果，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。但申訴人或申訴之相對人為教師者，向本校教師申訴評議委員會提出申訴。

不具教師身分之申訴人，如認學校於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

第十七條 性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對行為人依相關規定為調職、減薪或其他懲處措施，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事犯罪時，並應協助申訴人提出告訴。

第十八條 本校處理工作場所性騷擾申訴事件之人員，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，本校得視其情節，依相關規定予以懲處及追究相關責任，或解除其聘任。

第十九條 申訴人於工作場所性騷擾事件處理期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達人事處後即予結案備查，並不得就同一事由再提出申訴。

第二十條 本校對工作場所性騷擾事件之處理結果應加以追蹤及監督，以確保懲處或建議措施有效執行。

若經證實申訴人有誣陷之事實，且申訴人為本校教職員工時，應視情節輕重對申訴人為適當懲處。

第二十一條 本辦法未盡事宜，悉依相關法規辦理。

第二十二條 本辦法經行政會議通過後，陳請校長核定後公布實施，修正時亦同。