

致理科技大學工作場所教職員工性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

96.04.12	95學年度第3次校務會議通過
96.07.30	95學年度第5次校務會議修正
99.11.11	99學年度第2次校務會議修正
100.11.10	100學年度第2次校務會議修正
101.10.18	101學年度第1次校務會議修正
104.08.28	104學年度第1次校務會議修正
106.06.22	105學年度第5次校務會議修正
111.06.16	110學年度第5次校務會議修正
113.06.13	112學年度第3次校務會議修正

第一條 本校為提供教職員工、派遣勞工及求職者免於性騷擾之環境，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，特依性別平等工作法、「性騷擾防治法」，以及「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定本校「工作場所教職員工性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條 本辦法適用於本校教職員工（含專案人員、助理人員及臨時人員）、派遣勞工及求職者相互間，發生性別平等工作法第十二條或性騷擾防治法第二條之性騷擾事件者，適用本辦法。

第三條 本辦法所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一：

一、適用性別平等工作法：

（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）本校主管人員對教職員工或求職者，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。

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。

二、適用性騷擾防治法：本校教職員工與校外人士間，於性侵害犯罪以外，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、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

（二）以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

本款所稱權勢性騷擾，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。

前項適用第一款性別平等工作法所稱性騷擾事件者，不適用第二款性騷擾防治法所稱性騷擾事件。

第四條 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。

第五條 性侵害、性騷擾行為應適用性別平等教育法者，不適用本辦法。

第六條 本校為防治性騷擾行為發生，應辦理防治措施及推動工作如下：

一、辦理性騷擾防治之教育訓練，鼓勵人員參與性騷擾防治相關教育訓練並給予公差假。

二、設置專線電話、傳真、專用信箱。電子信箱如下，並將相關資訊於本校網頁或適當場所公告之。

(一)性騷擾申訴專線電話：(02)22579418

(二)電子信箱：g100@mail.chihlee.edu.tw

(三)傳真機號碼：(02)66202688

三、當事人有輔導、醫療等需要者，得視情況引介至本校相關單位或專責機構輔導、治療及法律協助。

第七條 本校於知悉性騷擾之情形時，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。

(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，本校仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

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。

第八條 性騷擾之被申訴人如非為本校教員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，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，本校於知悉性騷擾之情形時，依下列規定採取前條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。

第九條 本校教職員工於非本校所能支配、管理之工作場所工作者，本校各單位應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知本校教職員工。

本校知悉教職員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，須注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

第十條 本校為處理性騷擾案件之申訴，設性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱申處會)。

申處會置委員九人，由研發與行政副校長、學生事務長、人事室主任、教師代表及職工代表五人暨性別平等教育相關領域專家學者代表二人組成，以研發與行政副校長為主任委員。

申處會之教師代表及職工代表由校長指定本校現任教職員工擔任，性別平等教育相關領域之專家學者代表由校長外聘之。

申處會女性委員應佔委員總數二分之一以上。

申處會委員均為無給職，聘期一年，期滿得續聘之。其聘期自每學年第一學期聘任時開始，至次屆委員產生時為止。

申處會主任委員負責督導會務，並自委員中指定一人擔任副主任委員，佐理會務，並代表對外發言。

申處會開會時，應有二分之一以上委員之出席始得開會，出席委員過半數之同意，始得決議，可否同數時，取決於主席。

各委員應親自出席會議，不得代理。

派遣勞工如遭受本校教職員工性騷擾時，申處會將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

本校須以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

第十一條 適用性騷擾防治法之案件，加害人為本校教職員工者，申訴人應向申處會提出申訴(以人事室為收件單位)；惟如為本校校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。

加害人非屬本校教職員工時，申處會仍應採取適當之緊急措施，於接獲申訴之七日內，將申訴書及相關資料移送新北市政府處理。

第十二條 提起申訴之程序如下：

一、性騷擾事件被害人得依性別工作平等法或性騷擾防治法第十四條第一項規定，以具名方式向申處會提起申訴。其中依性騷擾防治法第十四條第一項規定提起者須符合下列規定：

(一)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。

(二)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。

二、申訴得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。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，應由申訴人簽名或簽章。

三、以書面提出之申訴或以言詞作成之申訴紀錄(以下併稱申訴書)，應載明下列事項：

- (一) 申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- (二) 有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、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、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。申訴人應檢附委任書。
- (四) 申訴之事實內容及相關證據。
- (五) 性騷擾事件發生及知悉之時間。
- (六) 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。

申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達申處會後即予結案。

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。

第十三條 接獲申訴後，須秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

申處會評議程序如下：

- 一、申處會受理申訴案件後，主任委員應於七日內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。
- 二、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。性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- 三、前項調查，得委託學校所設性別平等教育委員會分別依性別平等工作法或性騷擾防治法相關規定調查處理。
- 四、調查結束後，由調查小組將結果做成調查報告書，提申處會評議。調查小組調查之結果，其內容須包括下列事項，並將其移送申處會審議處理：
 - (一)性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
 - (二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
 - (三)事實認定及理由。
 - (四)處理建議。
- 五、性騷擾申訴案件應依其性質，依性騷擾防治法第十五條第一項規定，完成評議。
- 六、申處會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處建議及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍得視情節，為必要處理之建議。
- 七、申處會評議結果之處理如下：
 - (一)適用性別平等工作法者：應以書面通知申訴人及申訴人之相對人，其內容應包括評議結果之理由、申復期限。
 - (二)適用性騷擾防治法者：應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及新北市政府，其內容應包括評議結果之理由、再申訴期限及受理機關。

八、第六款懲處建議應依其身分別，移請本校教師評審委員會或人事評審委員會辦理懲處。

九、申處會受理申訴案件後，應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

第十四條 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。

違反前項規定者，召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，並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。

依第一項規定負有保密義務者洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。

第十五條 當事人對於申處會逾期未完成調查或不服其調查結果者，依其適用法規，提起申復或再申訴之處理程序如下：

一、適用性別平等工作法者：

(一)當事人得於收到調查結果書面通知次日起二十日內，以書面敘明理由向申處會提出申復，以一次為限。經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

(二)申處會決議受理申復案件後，主任委員應於七日內組成三至五人之申復審議小組進行審議。申復審議小組成員之女性代表比例不得低於二分之一，且原調查小組成員不得擔任申復審議小組成員。

(三)申復審議小組審議時，如發現調查程序有重大瑕疵，或所提新事實、新證據足以影響原調查之認定者，得建議重新調查；如認定申復無理由者，得建議予以駁回。

(四)審議結束後，由申復審議小組將審議結果做成審議報告書，提申處會評議，並於受理申復之日起三十日內，以書面通知申復人。

二、適用性騷擾防治法者：當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向新北市政府提出再申訴。

第十六條 性騷擾案件之申訴有下列情形之一者，不予受理：

一、依性騷擾防治法第十四條第一項規定，逾期提出申訴者。

二、申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。

三、同一事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

申處會不受理性騷擾案件申訴時，應於申訴書到達之日起二十日內，以書面敘明理由通知當事人。

前項不受理之申訴屬依性騷擾防治法第十四條第一項規定提出者，其通知應載明再申訴之期間及機關，並副知新北市政府。

第十七條 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正及專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。

申處會召開會議時，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，並得邀請具相關學識經驗者協助。

第十八條 性騷擾申訴案件之調查評議人員，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該事件之當事人。
- 二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。
- 三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。
- 四、於該事件，曾為證人、鑑定人。

性騷擾事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、有前項所定之情形而不自行迴避。
- 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，向申處會為之，並應為適當之釋明；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申處會就該申請事件為準駁前，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所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申處會命其迴避。

第十九條 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。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。

第二十條 申處會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案並通知當事人之限制。

第二十一條 性騷擾行為經調查屬實，或經證實有誣陷之事實者，加害人或誣陷人為本校教職員工時，本校應視情節輕重為適當之懲處，並採取事後之追蹤、考核及監督，確保所作裁決有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

第二十二條 有下列情形之一者，申處會得決議暫緩調查及評議：

- 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。
- 三、其他經當事人同意有暫緩調查及評議之必要者。

第二十三條 對於情節輕微或證據力不足之案件，申處會得隨時斟酌一切情形進行調解；前項調解應徵詢雙方當事人之意願，以其共同接受之方式作成解決事件之方案。事件經調解成功者，應作成調解書並應經雙方當事人簽字。惟情節重大時，申處會仍得繼續調查。

第二十四條 本校對於擔任調查小組之成員，應給予公差假，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。

第二十五條 其他未盡事項，悉依教育部法令及本校各相關規定辦理。

第二十六條 本辦法經校務會議通過，陳請校長核定後公告實施，修正時亦同。