

# 中臺科技大學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點

文件編號：OBR204

1020313 校務會議通過

1100915校務會議修訂通過更改單位或主管名稱

1120712校務會議修訂通過

1130529校務會議修訂通過

- 一、中臺科技大學(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，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，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」，特訂定「中臺科技大學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點」(以下簡稱本要點)。
- 二、本校教職員工相互間之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本要點行之。
- 三、本校各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：
  - (一)以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
  - (二)主管對下屬或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。性騷擾防治法所稱之權勢性騷擾，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、指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。
- 四、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。
- 五、本校就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。(※前述公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。)
- 六、本校應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於在職訓練或工作坊中，合理規劃性別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。

本校就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

  - (一)員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
  - (二)擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，由擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員者，優先實施。

本校應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。
- 七、本校於知悉性騷擾之情形時，將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：
    - 1.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。

- 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.被申訴人為本校各級主管，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。
- 5.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處或處理。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。
- 6.如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

(二)非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- 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。

八、性騷擾之被申訴人如非為本校員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本校仍將依本要點相關規定辦理，並採取前點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，將依下列規定採取前點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。

九、本校知悉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，將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。

十、本校將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。

本校有關「性騷擾防治法」及「性別平等工作法」之性騷擾申訴案的審議及調查委託由本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)負責處理。教職員工性騷擾申訴案，學生代表不參與。委員設置、開會處理程序與其他相關事項則依性平會之相關法令規定辦理。

十一、本校處理有關性騷擾申訴案件時，以人力資源處為收件單位。經確認申訴人之申訴內容與簽名或蓋章無誤後，應於三日內將案件轉送本校性平會調查。

本校設受理性騷擾申訴之專線電話及電子信箱，於性平會及人力資源處網頁中公開發示。

十二、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。

十三、性騷擾申訴得以言詞、電子郵件或書面提出，並應於事件發生後一年內為之。以言詞或電子郵件申訴者，受理單位應做成紀錄，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。

申訴書應由申訴人簽名蓋章，並載明下列事項：

- (一)申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二)有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話及與申訴人之關係。
- (三)申訴之事實及內容。
- (四)可取得之相關事證或人證。

申訴書或言詞作成之紀錄不合規定，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。

本校於接獲第一項申訴時，並通知申訴人勞務所在地之性別平等工作法主管機關。

十四、本校於知悉有性騷擾或性侵害之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- (一)保護當事人之權益及隱私。
- (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。

十五、本校接獲申訴後，將秉持客觀、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。

性評會調查之結果，其內容包括下列事項：

- (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。

十六、本校性平會調查性騷擾申訴，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他權益。

參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與。

十七、性平會作成決議前，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。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。

十八、申訴應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月。

性平會應將處理結果，以書面通知當事人。申訴人或行為人對學校處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向本校秘書處申復；其以言詞為之者，受理單位應作成紀錄，經向申訴人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

十九、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召開懲處會議做適當之懲戒如降職、減薪或其他處理，並通知勞務提供所在地之性別平等工作法主管機關。

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。如涉及刑事犯罪時，本校並得協助申訴人提出告訴。

性騷擾申訴經證實為誣告之事實者，本校得視情節輕重，對申訴人為適當之懲戒或處理。

二十、學校應採取事後之追蹤、考核及監督，確保所裁決或處理之措施確實有效執行，避相同事件或有報復情事之發生。

二十一、本要點經校務會議通過後實施，修正時亦同。