

國立中正大學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

106年12月25日第119次校務會議通過

107年4月23日第451次行政會議修正通過

113年6月24日第147次校務會議通過

第一條 國立中正大學（以下簡稱本校）為維護教職員工及求職者工作權益，提供免於性騷擾之服務環境，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，特依性別平等工作法（以下簡稱性工法）第十三條第一項、性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）第七條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則等相關規定，訂定本辦法。

第二條 本校性騷擾防治及申訴處理，除法令另有規定外，依本辦法規定辦理。本辦法適用於本校教職員工相互間、人員與服務對象或工作場域內來訪者間發生之性騷擾事件，相關申訴及處理程序如下：

一、本校公務人員、教育人員依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

二、前款人員以外之本校人員，依性工法第三十二條之一規定辦理。

本校教職員工，於工作時間或工作場域外，對不特定之個人有性工法及性騷法所定性騷擾之情形時，經被害人向本校申訴或經警察機關移送時亦適用之。

本校校長如涉及性工法之性騷擾事件，被害人應向教育部提出申訴；涉及性騷法之性騷擾事件，被害人應向嘉義縣政府提出申訴。

第三條 本辦法所稱性騷擾，包括：

一、適用性工法：

（一）受僱者於執行職務時，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）雇主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。

（四）有下列情形之一者，適用性工法之規定：

1. 於非工作時間，遭受本校同一教職員工，為持續性性騷擾。

2. 於非工作時間，遭受非本校教職員工，但共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

3. 於非工作時間，遭受本校首長或僱用人為性騷擾。

二、適用性騷法：指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且非屬性工法適用對象並有下列情形之一者：

（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、喪失或減損其工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

(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。

第一款第一目所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷法等相關法令之規定。

第四條 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，並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。

第五條 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。

(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。

第六條 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、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

(一) 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。

(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) 對性騷擾事件進行調查。

(四) 對行為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) 就相關事實進行必要之釐清。

(二) 依被害人意願，協助其提起申訴。

(三) 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。

任一方之機關於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

第七條 本校應就公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

本校知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取下列有效之糾正及補救措施：

一、事件發生當時知悉：

(一) 協助被害人申訴及保全相關證據。

(二) 必要時協助通知警察機關到場處理。

(三) 請本校相關單位檢討場所安全。

二、事件發生後知悉：

請本校相關單位檢討場所安全。

三、必要時得採取下列處置：

(一) 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。

(二) 避免報復情事。

(三) 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。

(四) 其他認為必要之處置。

第八條 本校為處理性騷擾防治及申訴案件，應設「性騷擾申訴評議委員會」（以下簡稱性騷擾申評會），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權及其他人格法益。

性騷擾申評會置委員十三人，由副校長、教務長、學務長、總務長、人事室主任、教師代表三人、職工代表（含專案計畫工作人員）三人及相關領域專家學者代表二人組成，副校長為主任委員兼主席。

教師代表、職工代表及專家學者代表產生方式如下：

教師代表：由校長自本校性別平等教育委員會或具法律專長教師選聘之。

職工代表（含專案計畫工作人員）：由人事室辦理票選產生。

專家學者代表：校長遴聘。

性騷擾申評會女性委員應占委員總數二分之一以上。

委員任期二年，期滿得續聘（派），任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。非推選委員職務異動時，由繼任人員擔任。

第九條 本校接獲申訴事件時，應依事件發生之場域及當事人之身分關係，先行確認釐清案件適用法規，不具受理申訴調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位，未能查明受理單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機

關就性騷擾申訴為調查，並書面通知當事人、副知嘉義縣政府。

第十條 性騷擾之申訴，原則上以具名書面為之，如以言詞或電子郵件提出申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認內容無誤後，由申訴人簽名或簽章。

前項書面應由申訴人簽名或簽章，並應載明下列事項：

一、申訴人之姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。

三、申訴之事實內容及相關證據。

申訴書、言詞或電子郵件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。以電話提出申訴者，應於三日內以書面補正。

第十一條 本校就性騷擾事件之申訴，應設置專線電話、專用信箱或專用電子信箱，並將申訴窗口資訊於本校網站及公布欄公開揭示。

本校人事室受理性騷擾申訴管道如下：

一、申訴專線電話：05-2720411#18127

二、申訴專用傳真：05-2720560

三、申訴專用電子信箱：person@ccu.edu.tw。

第十二條 申訴人於性騷擾申評會作成決定前，得以書面撤回申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

第十三條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為當事人或當事人之配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或有家長家屬關係者，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，當事人得以書面舉其原因及事實，向性騷擾申評會申請令其迴避；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評會就該申請案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，應由性騷擾申評會命其迴避。

第十四條 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，性騷擾申評會應終止其參與，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任。

第十五條 性騷擾之申訴，應由被害人本人或其法定代理人依下列規定提出申訴：

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於七年者，不得提出。

第十六條 性騷擾之申訴有下列情形之一者，不予受理：

一、申訴書、言詞或電子郵件作成之紀錄及以電話提出之申訴，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，並將調查結果函復當事人者。

三、申訴書不合法定程式不能補正，或經通知限期補正而屆期未完成補正。

四、當事人逾期提出申訴。

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。

性騷擾申評會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，應副知嘉義縣政府。

前項通知應敘明理由，並載明再申訴之期間及機關。

第十七條 性騷擾申評會評議程序如下：

一、性騷擾申評會除有不予受理之情形外，應於受理申訴之日起七日內開始調查，並於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

二、性騷擾申評會收受申訴案件後，主席應於申訴或移送到達之日起七日內指派三人以上之委員組成調查小組進行調查，成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請律師及專家學者擔任調查小組成員。

調查小組調查過程應保護申訴人及被申訴人之隱私權。調查結束後，由小組委員作成調查結果及建議措施之書面報告，提性騷擾申評會審議。

性騷擾申評會應有委員半數以上出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議，可否同數時，取決於主席。

主席因故無法主持會議時，得就委員中指定一人代理之。委員應親自出席會議，不得指定代理人出席。

性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知申訴人、被申訴人及嘉義縣政府，並得作成懲戒或其他處理之建議，送交本校相關單位審議。

前項書面通知內容應包括處理結果之理由、救濟途徑及期間。

評議一經終結，申訴人不得就同一事由再提出申訴。

第十八條 性騷擾申評會對已進入司法程序之工作場所性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條規定之限制。

當事人不服其調查或懲戒結果者，當事人得依性工法第三十二條之一或性騷法第十四條規定之救濟期間，向嘉義縣政府提出申訴。

申訴案件當事人為公務人員，對申訴案件之決定有異議者，得於收到書面通知次日起三十日內，繕具復審書經由本校向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

申訴案件當事人為教育人員，對申訴案件之決定有異議者，得於收到書面通知次日起三十日內，向本校教師申訴評議委員會提起申訴。

第十九條 工作場所性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對被申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出告訴。工作場所性騷擾申訴經證實有誣告之事實者，本校得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

第二十條 本校對工作場所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。

申訴人與被申訴人有輔導或醫療等需要者，本校得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第二十一條 性騷擾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，本校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。

申訴案件經本校或嘉義縣政府調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，本校得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。

被申訴人係本校公務人員、專任教師及專案教師時，本辦法規定事項，應按其身分分別依各該法律規定辦理。

第二十二條 本辦法由校務會議通過，陳請校長核定後實施，修訂時亦同。