

國立臺中科技大學性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

98年2月24日第325次行政會議通過

98年5月19日第327次行政會議審查通過

101年12月21日101學年度第1學期第3次性別平等教育委員會及101年12月25日101學年度一學期第一次臨時校務會議審議通過修正第1條、第5條、第6條；新增第7條、第8條、第9條、第10條；第11條至18條條文條次變更

107年12月5日107學年度第1學期第1次性別平等教育委員會及108年4月9日107學年度第2學期校務會議審議通過

112年6月2日111學年度第2學期第4次性別平等教育委員會及111年6月20日111學年度第2學期第1次臨時校務會議審議通過

113年5月7日112學年度第2學期第1次性別平等教育委員會及113年6月11日112學年度第2學期第1次臨時校務會議審議通過

113年9月20日113學年度第1學期第1次性別平等教育委員會及113年10月15日113學年度第1學期校務會議審議通過

第一條 國立臺中科技大學（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及服務環境，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、性騷擾防治法及工作場所性騷擾防治措施準則之相關規定訂定本辦法。

第二條 本校之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定外，依本辦法規定行之。

第三條 本辦法適用於本校教職員工（含約僱、約用人員）相互間所發生之性騷擾事件。

第四條 本辦法所稱性騷擾，包括性別平等工作法及性騷擾防治法所稱之性騷情事。

一、性別平等工作法之性騷擾，指下列情形之一：

（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）性別平等工作法所稱權勢性騷擾，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。

（四）受僱者於非工作時間，遭受本校同一人，為持續性性騷擾。

（五）受僱者於非工作時間，遭受不同機關(構)學校或其他事業單位，

具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

(六)受僱者於非工作時間，遭受本校校長為性騷擾。

二、性騷擾防治法所稱性騷擾，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，且有下列情形之一：

(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。

(三)性騷擾防治法所稱權勢性騷擾，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。

前項之性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：

一、羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。

二、跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。

三、偷窺、偷拍。

四、曝露身體隱私部位。

五、以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。

六、乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。

七、其他與前六款相類之行為。

第二項第一款所定情形，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。

第五條 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、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，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 本校為防治性騷擾行為發生，辦理性騷擾防治措施及推動工作如下：

一、辦理防治性騷擾之教育訓練。

二、性騷擾事件之申訴、調查及處理程序。

三、設置專線電話、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道等接受申訴，並將本辦法及相關資訊於本校網站首頁設專區公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。

四、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。

五、當事人有輔導或醫療等需要者，由本校職涯及諮商輔導中心諮商輔導組協助轉介至專業輔導或醫療機構進行身心輔導或治療。

六、對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。

第七條 本校應責各級單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬教職員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

本校就下列人員，依年度教育訓練計畫實施防治性騷擾之教育訓練：

一、教職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，針對前條指定之人員或單位成員、本校擔任主管職務者，優先實施。

第八條 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：

(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。

第九條 本校應就所屬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。

本校知悉於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取以下有效之糾正及補救措施，並應注意被害人安全及隱私之維護：

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)檢討所屬場所安全。

二、事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。

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。

第十條 性騷擾之被申訴人如非為本校教職員工，或申訴人如為求職者，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，本校於知悉性騷擾之情形時，將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。

第十一條 本校教職員工有發生性騷擾申訴事件，由人事室受理後委由性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)協議辦理，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一之比例。

加害人非本校教職員工，或加害人不明或不知其有無所屬者，本校性平會仍應採取適當之緊急處理，並於七日內將申訴書及相關資料移送其所在直轄市、縣(市)主管機關。

第十二條 申訴之提出，應以具名之書面、電子郵件或以口頭具名提出申訴，始為合法生效；其以口頭或電子郵件方式提出申訴者，受理人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽確認其內容無誤後，由申訴人簽名或蓋章。以電話申訴者，應通知申訴人於三日內以書面補正，逾期未補正者，得不予受理。

申訴書、電子郵件或言詞作成之紀錄應載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、出生年月日、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，應檢附委任書，並載明申訴人及代理人之姓名、住居所、聯絡電話及代理人與申訴人關係。申訴人委任代理人不宜逾三人。
- 三、申訴之事實及內容。
- 四、可取得之相關事證或人證。

申訴書、電子郵件或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應即通知申訴人於十四日內以書面補正。

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。

第十三條 性騷擾事件適用性騷擾防治法，如有下列任一情形者，應即移送臺中市政府決定不予受理或應續行調查：

一、當事人逾期提出申訴。

二、申訴不合法定程序，經通知限期補正，屆期未補正。

三、同一性騷擾事件，於撤回申訴或依性騷法第二十一條第五項規定視為撤回申訴後，又再行申訴。

第十四條 性騷擾之申訴案件，性平會應自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人及直轄、縣(市)政府主管機關。

性平會應為附理由之決議，並得做成懲處或其他處理之建議。

前項懲處建議及處理對象屬本校員工者，應簽陳首長核定後，移請人事室辦理懲處或由相關單位執行裁決事項。非屬本校員工者，應函知其服務機關(構)、部隊、學校、僱用人或依有關法令規定辦理。

性平會之決議應以書面通知申訴人及被申訴人。

申訴人如認本校未處理或不服本校所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向主管機關提起申訴。

申訴人如認本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，向主管機關提起申訴。

性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。

第十五條 本校調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

一、性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

二、性平會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

三、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，性平會或調查小組召開會議時，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之機會，必要時得邀請具相關學識經驗者給予協助。

- 四、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- 五、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。
- 六、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。
- 七、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。
- 八、性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。
- 九、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。
- 十、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，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。

第十六條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，有下列各款情形之一，應自行迴避：

一、應自行迴避：

- 一、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、四親等內之血親或三親等內之姻親或家長、家屬關係者。
- 二、其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人配偶、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者。
- 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、鑑定人者。

前項人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

- 一、有前項各款情形而不自行迴避者。
- 二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應以書面舉其原因及事實，向性平會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在性平會就該申請案件為准駁前，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。

第一項人員有各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性平會依職權命其迴避。

第十七條 性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

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。

性騷擾申訴事件之調查由性平會組成申訴調查小組為之者，其成員應有具備性別意識之外部專業人士，調查完成後，應將前項調查結果移送性平會審議處理。

第十一條第一項及前項之專業人士，得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。

第十八條 申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達性平會後即予結案備查，並不得就同一事由再提出申訴。

第十九條 性騷擾事件雙方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣(市)主管機關申請調解。

當事人如向直轄市、縣(市)主管機關申請調解，應先以書面告知本校性平會；調解結果當事人亦應以書面通知本校性平會。

第二十條 性騷擾行為經調查屬實，校方應視情節輕重，對行為人為適當之懲戒或處理，屬性別平等工作法規範之申訴案件並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。申訴人名譽如受損害，應協助回復其名譽之適當處分。

屬性騷擾防治法規範之申訴案件，調查報告及處理建議，移送直轄市、縣(市)主管機關辦理。

第二十一條 性騷擾案件所作之裁決，有下列情形之一者，應停止調查。

性平會決定期間自暫緩原因消滅或暫緩期間期滿之次日起，重行起算。

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，或已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議。

三、其它有暫緩調查之必要者。

第二十二條 性騷擾案件應採取事後之追蹤、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。

本校性騷擾申訴如下：電話：04-22195032、傳真：04-22195021、電子信箱：psnl20@nutc.edu.tw。

第二十三條 申訴人為公務人員或教育人員時，其申訴及處理程序，依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

本校首長為涉及性別平等工作法之性騷擾事件行為人，公務人員或教育人員應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。

前項情形，申訴人非屬公務人員或教育人員者，除得依本校內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提出申訴。

本校首長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由教育部或本校停止或調整其職務。

第二十四條 性騷擾案件由性平會指派擔任調查小組之成員，應予公差假登記，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用，校外專家學者參與者應支給出席費或差旅費。

第二十五條 本辦法經本校性平會及校務會議審議通過，陳請校長核定後發布實施。