

吳鳳科技大學工作場所性騷擾防治措施申訴 及懲戒規範

110年12月29日性別平等教育委員會議訂定

111年05月04日校務會議通過

112年05月30日性別平等教育委員會議修正

112年05月31日校務會議通過

113年06月05日性別平等教育委員會議修正

113年06月19日校務會議修正

第一條 吳鳳科技大學（下稱本校）為提供受僱者與求職者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第十三條第一項，以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定「吳鳳科技大學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」（下稱本規範）。

第二條 本校之工作場所性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，依本規範行之。

本校首長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，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。

性騷擾之被申訴人為本校最高負責人時，本校教職員工或求職者除可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第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。

第三條 本校各級主管對於其所屬教職員工，或教職員工相互之間及與求職者間，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，對其他教職員工造成敵意性、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、主管對下屬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。

前項工作場所性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

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 本校為防治工作場所性騷擾行為之發生，辦理性騷擾防治措施，其推動工作如下：

一、定期辦理性別平等及工作場所性騷擾防治相關教育訓練，教職員

工每年應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。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、本校之董事（理事）、監察人（監事）、經理人及擔任主管職務者，優先實施。

- 二、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。）
- 三、請各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。
- 四、以保密方式處理性騷擾申訴案件，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、醫療等需要者，視情況引介至本校相關單位或專責機構進行身心輔導或治療。

第六條 發生適用本規範之性騷擾事件，收件單位為人事室，並委由本校性別平等教育委員會（下稱性平會）調查及審議。但處理教職員工性騷擾案時，學生委員不參與之。

第七條 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。

第八條 性騷擾之被申訴人如非為本校教職員工，或申訴人為求職者，本校仍將依本規範相關規定辦理，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。

第九條 教職員工於非本校所能支配、管理之工作場所工作者，本校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，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。

第十條 性騷擾事件之申訴得以言詞、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，並載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 二、申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。
- 三、申訴之事實及內容。
- 四、有法定代理人或委任代理人者應檢附委託書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

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 申訴人向本校提出性騷擾之申訴時，得於本校決議通知書送達前，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。

第十二條 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。
- 二、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之精神，恪守迴避原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。調查過程應保護

當事人之隱私及其他人格法益。

- 三、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- 四、性騷擾事件之調查得通知關係人到場說明，並得邀請相關之學者專家協助。
- 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份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- 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。

第十三條 性騷擾申訴案件處理程序如下：

- 一、人事室接獲性騷擾申訴案件應送請性平會於七日內確認是否受理。不受理之申訴案件應於申訴書到達之日起二十日內，以書面通知當事人。
- 二、確認受理之申訴案件，應自接獲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。
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，向地方主管機關提起申訴。
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，向地方主管機關提起申訴。
- 三、性平會完成調查報告後送交人事室，由人事室提交本校職員評審委員會或教師評審委員會審議處理。
性平會調查報告，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。

- #### 第十四條
- 參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議之人員，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，主任委員應即終止其參與該性騷擾申訴事件，並得

視其情節輕重，依相關規定予以懲處並解除其聘兼。

第十五條 參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，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，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向性平會申請令其迴避；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平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，由性平會命其迴避。

第十六條 本要點適用之性騷擾案件之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。

第十七條 性騷擾事件當事人得以書面或言詞向人事室申請調解。事件經調解成功者，應作成調解書並應經雙方當事人簽字。

第十八條 學校對於性騷擾事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。學校或主管機關除有發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，不得要求性平會重新調查。

第十九條 本校各級主管不得因教職員工提出申訴或教職員工協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處分，如經查明屬實，視情節輕重予以必要之處分。

第二十條 性騷擾行為經調查屬實者，應送本校相關委員會處理，並視其情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本校並將協助申訴人提出告訴。

本校依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本校賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

第二十一條 本校對於性騷擾申訴案件應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。

第二十二條 本要點未盡事宜，依相關法令規定辦理。

第二十三條 本辦法經性別平等教育委員會議、校務會議通過，陳請校長核定後實施；修正時亦同。