

建國科技大學教職員工性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

中華民國111年6月22日性別平等教育委員會初訂通過
中華民國111年7月20日行政會議審議通過
中華民國112年5月25日性別平等教育委員會第一次修訂通過
中華民國112年5月31日行政會議第一次修訂通過
中華民國115年6月17日性別平等教育委員會第二次修訂通過
中華民國115年6月24日行政會議第二次修訂通過

- 第一條 建國科技大學(以下簡稱本校)為維護教職員工工作權益，提供免於性騷擾之友善工作環境，並為防治性騷擾行為發生及保護被害人權益，特依「性別平等工作法」、「工作場所性騷擾防治措施準則」、「性騷擾防治法」及「性騷擾防治準則」等相關規定，訂定建國科技大學教職員工性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範(以下簡稱本規範)。
- 第二條 本校之性騷擾防治、性騷擾事件申訴及懲戒之處理，除其他法令另有規定外，依本規範辦理。
- 第三條 本規範適用於本校教職員工(含約聘人員及專案人員)相互間或與校外人士間所發生之性騷擾事件。但適用「性別平等教育法」處理者，不適用本規範之規定。
- 第四條 本校為防治性騷擾行為之發生，辦理性騷擾防治措施及推動之工作如下：
- 一、實施性騷擾防治之教育訓練，提升主管與教職員工性別平等觀念。
 - 二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
 - 三、規定處理本規範所稱性騷擾事件之申訴程序。
 - 四、設置專線電話04-7111111轉1601、傳真04-7111170或電子信箱sys36@ctu.edu.tw等接受申訴，並將相關資訊於本校顯著之處公開揭示。
 - 五、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
 - 六、當事人有輔導、醫療等需要者，得依申請協助引介至本校相關單位或專責機構進行身心輔導或治療。
 - 七、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。
- 第五條 本校各級主管對於其所屬教職員工，或教職員工相互間及與求職者間，不得有下列行為：
- 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，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。
- 第六條 性騷擾之調查，除依「性別平等工作法」第12條第1項至第4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。
- 第七條 本校各單位主管應妥適利用集體、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，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，針對指定人員或單位成員及擔任主管職務者，優先實施。

第八條 本校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13-1條第2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。

第九條 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。

性騷擾之被申訴人如非為本校教職員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本校仍將依相關規定辦理，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。

第十條 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。

第十一條 本校由性騷擾申訴評議委員會(以下簡稱性騷擾申評會)負責處理性騷擾防治法及性別平等工作法的性騷擾申訴案之審議及調查。

性騷擾申評會置委員9-11人，委員需具有性別平等意識，全體委員任一性別不低於委員總數三分之一為原則，其中女性委員應佔委員總數二分之一以上，任期二年，由下列委員組成：

一、當然委員：校長、副校長、教務長、學務長及總務長。

二、遴選委員：

1.教師代表：由各學院、通識教育中心各推薦二名後，由校長圈選出三名代表。

2.職員工代表：由人事室推薦八名後，由校長圈選三名代表。

性騷擾申評會由校長為主任委員，召集並主持會議，人事室主任擔任執行秘書，綜理及推動各項業務。

性騷擾申評會議，委員應親自出席，不得委託他人代理。性騷擾申評會應有二分之一以上委員之出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議。

性騷擾申評會為處理申訴案件，得成立調查小組調查。調查小組以三人或五人為原則，其女性成員比例不得低於二分之一，且其成員中具性騷擾調查專業素養(應具調查專業人才進階培訓結業證書)之專家學者人數，應占成員總數三分之一以上，並得視需要聘請專家學者擔任之(非本校教職員擔任調查人員與撰寫調查報告書，得支領撰稿費。經延聘或受邀之學者專家出席會議時得支給出席費。)

調查小組應依調查結果撰寫調查報告並提交性騷擾申評會審議，調查報告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。

第十二條 性騷擾事件申訴人得依性別平等工作法或性騷擾防治法第14條規定，向本校人事室提出申訴。性騷擾之申訴應以具名之書面或言詞紀錄提出，始為合法生效。

以書面為之者，應簽名或蓋章；以言詞為之者，受理人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面或言詞紀錄(以下併稱申訴書)，應載明下列事項：

一、申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證明文件字號、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話。

二、由法定代理人或委任代理人提出申訴者，應載明其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件字號、職業、住居所、聯絡電話及與申訴人關係，並應檢附委任書。

三、申訴之事實內容及相關證據。

四、性騷擾事件發生及知悉之時間。

五、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，逾期未補正者，申訴不予受理。

本校校長(或對外代表人職務相當之人、位居特殊重要職務者)如涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人應向教育部或彰化縣政府提出申訴，其處理程序依教育部或彰化縣政府相關規定辦理。

第十三條 性騷擾之申訴有下列情形之一者，不予受理：

一、申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第四項所定期限內補正者。

二、提起申訴逾申訴期限。

三、同一事件已處理完畢並將調查結果函復當事人，或已撤回後再提出申訴者。

四、申訴案非屬性騷擾範圍，或申訴人非事件之受害人或其法定代理人。

五、無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居者。

第十四條 人事室接獲申訴後，除有第十三條所定事由外，應於三日內將申訴人所提事證資料委請本校性騷擾申評會調查處理，並應於二十日內以書面通知申訴人是否受理。

性騷擾申評會不受理時應以書面通知並敘明理由、載明再申訴之期間及機關；其中與校外人

士發生之性騷擾事件，應將副本通知彰化縣政府。

接獲被害人非屬本校教職員工之性騷擾申訴案時，仍應採取適當之緊急措施，並於七日內將申訴書及相關資料移送其所在地直轄市、縣(市)主管機關處理，並副知當事人。

教職員工涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為者，校教師評審委員會(以下簡稱校教評會)或人事評議委員會(以下簡稱人評會)應於性騷擾申評會受理之日起二週內審議，通過後暫時予以停聘(職)並靜候調查。

第十五條 性騷擾申評會之調查處理應自確定受理之次日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

調查結果通知、申復期限及處理流程，依當事人間之關係，分述如下：

一、本校教職員工相互間之性騷擾事件(適用性別平等工作法)：

(一)性騷擾申評會將調查結果(包含認定理由、懲戒或其他處理建議)提交校教評會或人評會做成議處決議。該會應將申訴案決議以書面通知雙方當事人及學校相關單位，內容應包括處理結果之理由及申復期限。

(二)當事人對申訴案之調查結果有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面敘明理由並提出新事證向人事室提出申復，以一次為限；其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申復人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

(三)本校接獲申復後，依下列程序處理：

1. 接獲申復後，應即組成審議小組，並於接獲申復翌日起三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

2. 審議小組由校長聘請本校教職員工、社會公正人士或專家學者三人組成；其中應有具備性別意識之專業人士。

3. 原性騷擾申評委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。

4. 審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。

5. 審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀本會相關委員或調查小組成員列席說明。

6. 申復有理由時，將申復決定通知本會，由本會重為決定。審議小組審議結果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，得要求本會重新調查。

7. 申復決定送達申復人前，申復人得以書面撤回申復。

(四)前第三目第六點所定調查程序有重大瑕疵，指有下列情形之一者：

1. 本會或調查小組組織不適法。

2. 未給予當事人任一方陳述意見之機會。

3. 有應迴避而未迴避之情形。

4. 有應調查之證據而未調查。

5. 有證據取捨瑕疵而影響事實認定。

6. 其他足以影響事實認定之重大瑕疵。

本會於接獲前第三目第六點審議小組重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本規範第十一條規定辦理。

二、本校教職員工與校外人士間之性騷擾事件(適用性騷擾防治法)：

(一)性騷擾申評會將調查結果(包含認定理由、懲戒或其他處理建議)提交校教評會或人評會做成議處決議。該會應將申訴案決議以書面通知當事人及彰化縣政府，內容應包括

處理結果之理由、再申訴期限及受理機關。

(二)當事人不服其調查結果或性騷擾申評會逾期未完成調查，得於期限屆滿或收到書面通知次日起三十日內，向彰化縣政府提出再申訴。

第十六條 受理申訴之性騷擾事件，於本校性騷擾申評會調查及審議期間，得由申訴人或其授權代理人以書面提出撤回申訴，並於送達性騷擾申評會後即予結案備查，不得就同一事由再為申訴。

第十七條 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方式為之，並保護當事人之隱私權及其他人格法益。
- 二、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，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、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- 四、性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免對質。
- 五、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。
- 六、處理與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，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- 七、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。

第十八條 參與性騷擾事件之處理、調查及審議之所有人員，對於事件內容應予保密；若負保密義務者洩密時，本校得視其情節依刑法及其他相關法規予以懲處及追究相關責任。

本校就記載有當事人、證人姓名之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法律另有規定者，不在此限。

除原始文書外，調查處理事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、證人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。

第十九條 性騷擾申訴事件之調查評議人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

- 一、本人為申訴人、被申訴人或其配偶、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事件之當事人時。
- 二、本人為申訴人、被申訴人或其配偶、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者。
- 三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- 四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。

申訴案之調查評議人員有下列各款情形之一者，當事人得以書面列舉其原因及事實向性騷擾申評會申請迴避：

- 一、有前項所定之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。

對於前項申請，被申請迴避之調查評議人員得提出意見書，且在性騷擾申評會就該申請事件為準駁前，應停止參與申訴案之調查工作。

申訴案之調查評議人員有第一項所定情形而不自行迴避者，得未經當事人申請由性騷擾申評會命其迴避。

第二十條 性騷擾行為經調查屬實者，本校應視情節輕重，對加害人依相關規定為適當之懲處，如申誡、記過、調職、降職、免職、解聘或其他處理，並予以追蹤、考核及監督，避免相同性騷擾事件或報復情事發生。申訴人名譽如受損害，應協助回復其名譽之適當處分。

若經證實申訴人為誣告事實者，得視情節輕重對申訴人依本校相關規定作適當之懲戒或處理。

前項性騷擾事件之事實認定，應依本校性騷擾申評會審議之調查結果報告為之。

第二十一條 性騷擾申訴事件已進入司法程序，經申訴人同意後，本校性騷擾申評會得經決議暫緩調查及評議，不受第十五條規定限制，調查決議期間自暫緩原因消滅或暫緩期間屆滿之次日起重新起算。

第二十二條 與校外人士間之性騷擾事件之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；其以言詞申請者，應製作筆錄。

第二十三條 本規範未盡事項，遵照國家法令、教育部及本校校務章則規定辦理。

第二十四條 本規範經行政會議通過後，陳請校長核定後公布實施，修正時亦同。

建國科技大學教職員工性騷擾事件申訴流程圖

