

健行科技大學教職員工性騷擾防治及處理辦法

中華民國 114 年 08 月 26 日校務會議訂定通過

- 第 1 條 健行科技大學（以下簡稱本校）為維護教職員工工作權益，提供免於性騷擾或性別歧視之服務環境，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、性騷擾防治法、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，特訂定「健行科技大學教職員工性騷擾防治及處理辦法」（以下簡稱本辦法）。
- 第 2 條 本校教職員工性騷擾之防治措施及申訴處理，除法令另有規定外，適用本辦法。本校校長如涉及性騷擾事件時，應向教育部提出申訴，相關處理程序依教育部規定辦理。非上述以外之行為人則向警察機關提出。
- 第 3 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，除依性騷擾相關法律條文規定認定行為外，亦不得有下列之行為：
- 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、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 4 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 5 條 性騷擾防治、糾正及補救措施應包括下列事項：
- 一、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。
 - 二、辦理防治性騷擾或工作場所性別歧視之教育訓練，並公開揭示相關之法令等資訊。
 - 三、設置專線電話 03-4581196#3130、傳真 03-2503027、電子郵件信箱 personnel@uch.edu.tw 等申訴管道並公開揭示。
 - 四、以不公開方式進行申訴案件之調查程序，並依調查結果函請校內相關單位予以適當之處置。

- 五、當事人有輔導、醫療等需求者，得視情況轉介至本校相關單位或專責機構。
若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。
- 六、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。
- 七、行為人具權勢地位，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，得暫時停止或調整行為人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止
職務期間之薪資，應予補發。
- 八、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。
申訴人如為派遣勞工或求職者，本校仍將依本規範相關規定辦理，並採取本條所
定立即有效之糾正及補救措施。

第 6 條 本校為處理性騷擾防治及申訴案件，設「性騷擾申訴處理調查委員會」（以下簡
稱性騷擾申調會），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。

性騷擾申調會置委員 19 人，採任期制，校長、教務長、學生事務長、總務長為
當任委員，其他由校長聘任具備性別平等意識之非主管教師各院代表 2 人、通識
教育中心(含體育組)1 位、職員代表 4 人兼任，並聘任性別平等教育相關領域之
專家學者 2 位。委員任期 2 年。

前項女性委員應占委員總數二分之一以上。

主任委員由校長擔任，負責督導本會會務。人事主任為執行祕書，並指派專人負
責處理性騷擾申調會之行政事務。

性騷擾申調會會議，由主任委員召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委
員一人代理之。性騷擾申調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。

第 7 條 受性騷擾或工作場所性別歧視事件之被害人或其法定代理人得向性騷擾申調會提
起案件調查申請；被害人外之任何人亦得向性騷擾申調會提出檢舉。本校就性騷
擾事件之申訴，以人事室為收件單位。

第 8 條 提起案件調查申請之程序如下：

- 一、申訴者應以書面提出，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、申請日期。
 - (二)有代理人者，應檢附委任書並載明姓名、住居所、聯絡電話。
 - (三)申訴之事實及內容。
 - (四)可取得之相關事證或人證。
- 二、未簽名或蓋章者，得不予受理。
- 三、申訴人必要時得以傳真、書信、電子郵件等方式先行提出，並於 5 日內以書
面補正。逾期未補正者，視同放棄申請。
- 四、以匿名方式提出之檢舉，性騷擾申調會應以適當方式要求檢舉人補正其姓名

與被害人等必要資訊。不予補正者，應不予受理。

第 9 條 性騷擾申調會接獲申訴事件時，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 14 日內查明並移送具有調查權之受理單位，並書面通知當事人。

第 10 條 遇到重大性騷擾或工作場所性別歧視事件足以影響校園安寧或教學時，性騷擾申調會應主動進行調查。

第 11 條 性騷擾申調會審議之程序如下：

- 一、接獲性騷擾申請案件時，應由主任委員指派非主管之委員三人(含)以上，組成調查小組調查之；調查小組成員應至少包含具備性別意識之外部專業人士 1 人。調查應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- 二、調查小組調查之結果，應包含下列事項，並送交性騷擾申調會審議處理：
 - (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。
- 三、本校應自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，延長一個月，並通知當事人。
- 四、申請案成立時，性騷擾申調會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及行為人及學校。
- 五、申訴人及行為人對申訴案之決議有異議者，得於 10 日內以書面敘明理由向性騷擾申調會提出申復，如未具理由，性騷擾申調會得逕予駁回。
- 六、性騷擾申調會接獲申復後，應於 30 日內以書面通知申復人申復結果。申復以一次為限。經結案後不得就同一事由再提出申請。
- 七、申復人不服申復結果，得於收到申復結果後三十日內，教師向教師申訴評議委員會、職員工向職員工申訴評議委員會提出申訴。

第 12 條 性騷擾申調會審議之原則如下：

- 一、處理性騷擾會議應以不公開方式為之。
- 二、性騷擾申調會得決議或經調查小組之建議邀請申訴人、行為人、關係人到場列席說明，並得邀請學者專家或具相關學識經驗者協助。
- 三、調查小組調查過程應保護申訴人及行為人之隱私權及其他人格法益，對調查內容負保密責任，如違反者得由性騷擾申調會主任委員終止其調查權；受邀列席人員亦應予保密，如違反時得函請相關單位依規定辦理懲處事宜。
- 四、委員如涉及申請事項或有其他事由足認其有偏頗之虞者，該委員應自行迴避；申訴人及利害關係人亦得聲請其迴避。迴避與否，得由性騷擾申調會決

定之。

- 第 13 條 申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，性騷擾申調會於收受撤回書面後，應即予結案備查。撤回申訴者不得就同一事由再提出申請。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。
- 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 32-1 條規定，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 34 條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。
- 第 14 條 有下列情形之一者，性騷擾申調會得決議暫緩調查及審議：
- 一、申訴人提出請求。
 - 二、性騷擾案件已進入司法程序，或已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議。
 - 三、其他有暫緩調查及審議之必要者。
- 第 15 條 經性騷擾申調會作出成立時，本校應依相關法規召開懲處會議，對行為人為適當之懲戒或處理，教師移請教師評審委員會審議、職員及工友移請人事評議委員會審議。如經證實有惡意虛構之事實者，本校應將申訴人為適當之懲戒或處理，並經前述相關會議審議。
- 第 16 條 性騷擾申調會所作成之裁決，不影響雙方當事人之司法訴訟權。
- 第 17 條 參與調查之非本校教職員工專業人員撰寫調查報告書，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。
- 第 18 條 學校針對擔任調查小組之成員，應予公差登記，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。
- 第 19 條 本辦法經校務會議通過，陳請校長核定後公布實施，修正時亦同。