

國立臺中教育大學教職員工性騷擾防治與申訴處理辦法

97年6月24日96學年度第6次校務會議通過

101年12月18日101學年度第2次校務會議通過

112年6月6日111學年度第5次校務會議通過

113年6月4日112學年度第4次校務會議通過

113年12月24日113學年度第2次校務會議通過

115年3月24日114學年度第3次校務會議修正部分條文

第一條 國立臺中教育大學（以下簡稱本校）為維護教職員工工作權益，建構友善職場，防治、處理性騷擾事件，特依「性別平等工作法」第十三條第一項及「性騷擾防治法」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相關規定訂定國立臺中教育大學教職員工性騷擾防治與申訴處理辦法（以下簡稱本辦法）。

第二條 本辦法適用於本校教職員工相互間或與校外人士間發生之性騷擾案件。

第三條 本辦法所定性騷擾及權勢性騷擾，係指性別平等工作法第十二條第一項、第二項及性騷擾防治法第二條規定之情形。

第四條 本校辦理性騷擾防治措施應包括下列各項：

一、每年定期舉辦或鼓勵所屬人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並予以公差假登記及經費補助。

二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明，並公告本辦法。

三、公開揭示本校人事室之專人申訴窗口，申訴專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱。

四、以保密方式處理申訴，提供申訴人免於遭受任何報復或其他不利待遇之友善環境。

五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。

第五條 本校為處理本辦法性騷擾事件之申訴，應設性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱本會）。

本會置委員九至十三人，由校長指定副校長一人、教務長、學生事務長、總務長及主任秘書為當然委員，其餘委員，由校長聘（派）現（曾）任本校性別平等教育委員會委員之教職員或具性別意識之專家學者組成之；副校長為召集人。其中應有具備性別意識之專業人士且女性委員應占委員總數二分之一以上。

本會委員為無給職，任期二年，期滿得連任之。委員於任期內因故出缺時，當然委員由接任者遞補，其餘委員由校長補聘之，遞補委員其任期至原任期屆滿日為止。

本會會議由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。本會應有二分之一以上委員之出席，始得開會，有出席委員二分之一以上同意，始得決議，其可否同數時，取決於主席。

召集人迴避時，由校長於本會其他委員中另指定一人為臨時召集人。

第六條 性騷擾申訴得於法律規定之申訴時效內，以言詞、電子郵件或書面向本校人事室提出。惟以言詞或電子郵件申訴者，受理人員應做成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，經向申訴人確認所記載之內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面、言詞或電子郵件作紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

一、申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

二、有法定代理人或委任代理人，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、

身分證明文件編號、職業、住居所、聯絡電話。

三、申訴之事實與內容及相關證據。

四、性騷擾事件發生及知悉之時間。

本申訴書不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人十四日內補正。

本校校長涉及性別平等工作法之性騷擾事件，申訴人如屬公務人員、教育人員或軍職人員者，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；申訴人非屬公務人員、教育人員或軍職人員者，除得依本校內部管道申訴外，亦得向臺中市政府提出申訴。

本校校長涉及性騷擾防治法之性騷擾事件，申訴人應向臺中市政府提出申訴。

第七條 申訴人於案件調查期間以書面撤回申訴或依規定視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴；適用性騷擾防治法之申訴案件有下列情形之一，應即移送臺中市政府決定不予受理或應續行調查：

一、逾期提出申訴。

二、申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。

三、同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

本校接獲性騷擾申訴而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之政府機關（構）、部隊、學校、警察機關或直轄市、縣（市）主管機關，未能查明調查單位者，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，並以書面通知當事人及副知臺中市政府。

第八條 性騷擾事件調查原則，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，並保護當事人及與受邀協助調查之個人隱私，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之機會。

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，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。

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，對於當事人與受邀協助調查之個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。

八、調查時行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。

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。

第九條 本校於知悉性騷擾之情形，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：

（一）協助申訴人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。

（二）檢討所屬場所安全。

- (三) 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。
- (四) 對申訴人提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。
- (五) 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。
- (六) 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，停止職務期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或薪資，應予補發。
- (七) 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大且與本校訂有勞動基準法第二條所稱勞動契約者，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。
- (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。

二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- (一) 協助被害人申訴及保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
- (二) 檢討所屬場所安全。
- (三) 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- (四) 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。
- (五) 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- (六) 依被害人意願，提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

本校因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而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。

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。

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，任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第一項所定立即有效之糾正及補救措施：

- 一、任一方之雇主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。
- 二、保護當事人之隱私及其他人格法益。

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。

本校所屬公共場所及公眾得出入之場所之定期檢討依本校性別平等教育實施規定辦理。

第十條 本校校長或各級主管涉及性騷擾行為，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，得由下列機關停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定：

- 一、校長：由教育部停止其職務。
- 二、各級主管：由本校停止或調整其職務。

依前項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或相當之給與。

第十一條 本會審議性騷擾案件程序：

- 一、接獲性騷擾申訴後，交由召集人於五日內確認是否受理，召集人迴避時，由臨時召集人於前開期限內確認是否受理，並於受理申訴或移送到達七日內由召集人指派三位以上人員組成調查小組調查之，其成員應有具備性別意識之外部專業人士，且女性成員人數不得低於二分之一。接獲適用性別平等工作法之性騷擾申訴案件應通知臺中市政府。
- 二、調查報告書內容應視申訴事件之適用法規，分別依工作場所性騷防治準則第十四條第一項或性騷擾防治法施行細則第十八條辦理，並移送本會審議。
- 三、本會對適用性別平等工作法申訴案件之評議，應作出附理由之決議，決議成立者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議，並應將處理結果通知地方主管機關；決議不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。決議內容應以書面通知申訴人及被申訴人。
- 四、本會對適用性騷擾防治法申訴案件之評議，調查屬實者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議；非屬實者，仍應視情節，為必要處理之建議後，移送臺中市政府辦理。
- 五、申訴案件分別依工作場所性騷防治準則第十八條第一項或性騷擾防治法第十五條第一項應自受理之次日起二個月內結案或完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

本校逾期未完成調查或當事人不服其調查結果，得依下列程序提出救濟：

- 一、屬性別平等工作法之性騷擾案件，依下列規定提起救濟：
 - (一)教師：依教師法規定。
 - (二)具公務人員身分職員：依公務人員保障法規定。
 - (三)適用勞動基準法人員：依性別平等工作法規定。

二、適用性騷擾防治法之性騷擾案件，當事人得依法提起訴願。

第十二條 本會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受第十條規定之限制。

第十三條 性騷擾案件之調查人員在調查過程中，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。
- 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。

性騷擾事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

- 一、有前項所定之情形而不自行迴避。

二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向本會為之，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本會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本會命其迴避。

第十四條 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，如係權勢性騷擾以外之事件，任一方當事人得以書面或言詞向臺中市政府申請調解。本校關於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向臺中市政府申請調解。調解期間，除依申訴人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

第十五條 性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，依相關法令規定對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告事實者，亦得對申訴人為適當之懲戒或處理。

第十六條 對性騷擾案件之審議結果，人事室應進行後續追蹤、考核及監督事宜，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。

第十七條 本會調查性騷擾案件期間，對擔任調查小組之成員及工作人員，應予公差假登記，並編列相關費用。

第十八條 本辦法未規定事項依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關規定辦理。

第十九條 本辦法經校務會議通過後實施，修正時亦同。

本辦法權責單位為人事室

115年3月24日校務會議通過

115年4月7日校長核准

115年4月9日公告