

黎明技術學院教職員工性騷擾防治、申訴及懲戒辦法

(96.12.26)96學年度第1學期第3次校務會議通過
(100.11.16)100學年度第1學期第3次校務會議通過
(110.04.13)109學年度第2學期第1次校務會議通過
(112.06.27)111學年度第2學期第2次校務會議通過
(113.6.24)112學年度第2學期第1次校務會議通過

- 第 1 條 黎明技術學院（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，以維護當事人之隱私，特依性別工作平等法第 13 條，工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第2條、性騷擾防治法第 7 條以及黎明技術學院組織規程之規定，特訂定「黎明技術學院教職員工性騷擾防治、申訴及懲戒辦法」（以下簡稱本辦法）。
- 第 2 條 本校之性騷擾防治及申訴處理，除法令另有規定外，依本辦法規定行之。
- 第 3 條 本辦法適用於本校教職員工（含約聘僱人員、計畫助理人員及臨時工）執行職務時任何人對其所為之性騷擾事件。
- 第 4 條 本辦法所稱性騷擾，指下列 2 款情形之一：
一、本校教職員工執行職務或在工作場所時，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、主管人員對部屬或對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。
- 第 5 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 6 條 為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱本會）。本會設置委員 17 人，校長為主任委員，委員包括：
一、單位主管：教務長、總務長、學務長、人事室主任、進修部主任。
二、教師代表：各系（科）、所及通識中心推薦，由主任委員遴聘 8 名。
三、職工代表：由主任委員遴聘 3 名。
委員 17 人中單一性別委員應占委員總數三分之一以上。
委員任期 1 年，為無給職，連聘得連任之。委員因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。
委員屆期完成遴聘前，仍由前屆委員執行職務。
- 第 7 條 一、本會應有委員總額過半數之出席始得開會，一般事項之決議，以出席委員過

半數之同意行之，可否同數時，取決於主席。但調查報告之通過等重大事項之決議，應經出席委員三分之二以上同意。各委員應親自出席會議不得代理。

二、本會召開會議時，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機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

第 8 條 本校為防治性騷擾行為發生，進行或推動下列工作：

一、實施防治性騷擾之教育訓練。

二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。

三、設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等接受申訴並將相關資訊於本校顯著之處公開揭示。

四、執行申訴處理、調查及裁決等相關程序，以不公開方式為之。

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 9 條 本校教職員工有發生性騷擾情事者，當事人得以具名之書面資料或以言詞方式向本會提出申訴。以言詞方式提出申訴者，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，由其簽名或蓋章。以電話申訴者，應於 3 日內以書面補正，逾期未補正者，得不予受理。

前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

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、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話及與申訴人關係。

三、申訴之事實及內容。

四、可取得之相關事證或人證。

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。

第 10 條 本會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。

本會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，本會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 11 條 性騷擾之被申訴人如非為本校員工，或申訴人如為求職者，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，本會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 12 條 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，並事前詳為告知員工。

本校知悉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 13 條 本會接受申訴後，應於 7 日內進行評估並向主任委員提出報告。主任委員斟酌情事決定是否應召集臨時委員會議及決定進行調查程序，惟如最後決定調查時仍應徵得申訴者之同意。調查之進行，應由主任委員視案件之需要，聘請專業人員或本會委員組成調查小組為之，並應注意調查人員性別之相當比例；或由主任委員委請本校性別平等教育委員會代為處理。遇到重大性騷擾事故足以影響校園安寧或教學時，本會應主動進行調查。

申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送申訴處理單位審議處理：

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。

第 14 條 調查進行中雙方當事人均得邀請足資信賴之人士陪同接受調查。調查應以保障雙方當事人名譽及隱私之秘密方式為之。

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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，主任委員將終止其參與該性騷擾申訴事件，本會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 15 條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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，向本會申請令其迴避；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本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，由本會命其迴避。

第 16 條 除非調查期間另有不可抗力之因素，本會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。本會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。前項決議應以書面通知申訴人、被申訴人及學校相關單位。

申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於接獲書面通知 10 日內提出申覆。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

申訴人如認本會未處理或不服本會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。

申訴人如認本會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。

第 17 條 申訴人於案件處理期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達本會後即予結案備查，並不得就同一事由再提出申訴。

第 18 條 對於情節輕微或證據力不足之案件，本會得隨時斟酌一切情形，進行調解。前項調解應徵詢雙方當事人之意願，以其共同接受之方式作成解決事件之方案。事件經調解成功者，應作成調解書並應經雙方當事人簽字。惟情節重大時，本會仍得繼續調查。

第 19 條 性騷擾行為經調查屬實，校方應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲處或處理。性騷擾行為經證實有誣陷之事實者，校方應視情節輕重，對申訴人為適當之懲處。

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 20 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，其期間不受十二條第一項規定之限制。

第 21 條 本會應採取事後之追蹤考核監督，確保所作裁決有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

第 22 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。