中華科技大學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

103年4月14日102學年度第2學期第2次擴大行政會議通過

103年6月9日102學年度第2學期第2次校務會議通過

112年12月25日112學年度第1學期第4次校務會議通過

第一條 中華科技大學（以下簡稱本校）為防治性騷擾，提供免於性騷擾之友善工作環境，維護當事人權益，依據「性別平等教育法」、「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及其相關規定，訂定「中華科技大學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條 本辦法適用於本校教職員工(含約聘僱人員)在執行職務時，遭任何人性騷擾，及本校所屬教職員工遭任何人申訴性騷擾事件。但適用性別平等教育法處理者，不適用本辦法之規定。

第三條 本辦法所稱性騷擾，係指下列情形之一者：

一、適用「性別平等工作法」之性騷擾事件：

(一)本校教職員工於執行職務時，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。

二、適用「性騷擾防治法」之性騷擾事件，除性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

(一)以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生

畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

(二)以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

適用前項第一款性別平等工作法所稱之性騷擾事件者，不適用同一項第二款性騷擾防治法所稱之性騷擾事件。

性騷擾行為適用性別平等教育法者，不適用本辦法。

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工作如下：

一、辦理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（02-27821862轉202）、電子信箱（person@www.cust.edu.tw）等接受申訴，並將本辦法公開揭示。

四、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。

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。

第五條 本校有關性騷擾申訴案的審議及調查由本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）負責處理。教職員工性騷擾申訴案，學生代表不參與。委員設置、開會處理程序、調查與其他相關事項依性平會之相關法規辦理。

第六條 本辦法所訂性騷擾事件之申訴由當事人或其代理人以言詞或書面向人事室提起。惟以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，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。

前項書面或言詞作成之紀錄，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，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、職業、住居所、聯絡電話及與申訴人關係。有委任代理人者，並應檢附委任書。

三、申訴之事實內容及相關證據。

四、可取得之相關事證或人證。

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。逾期不補正者，申訴不予受理。

本校校長如涉及「性別平等工作法」之性騷擾事件者，被害人則應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。

第七條 人事室接獲申訴案件後，應以不公開之方式為之，於3個工作日內提交本校性平會調查處理。

性平會依「性別平等教育法」組成校園性別事件處理小組，完成調查報告。

第八條 性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

一、申訴書或言詞作成之紀錄，未於第六條第三項所定十四日內補正者。

二、同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

三、提起申訴逾申訴期限者。

若前項不受理之申訴係依「性騷擾防治法」提出者，應於申訴或移送到達20日內，以書面通知當事人，其通知應載明再申訴之期間及機關，並副知所屬直轄市、縣(市)政府。

第九條 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，並保護當事人之隱私及人格法益。

- 二、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之精神，恪守性騷擾防治準則第十五條所規定之迴避原則，並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，並得邀請具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。

第十條 除有不可抗力之因素，性平會應自接獲申訴案後，於二個月內結案，必要時得延長一個月。並應通知當事人。
性平會就性騷擾申訴案應為附理由之決議，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、申訴之相對人及本校。

第十一條 申訴人及申訴之相對人對性平會之決議有異議，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面並附理由提出申復，由性平會另召開會議決議處理之。經結案後不得就同一事由再提出申訴。

第十二條 申訴人或其代理人於性平會決議前得以書面撤回申訴，申訴經撤回不得就同一事由再提出申訴。

- 第十三條 性騷擾事件經調查屬實，本校得視情節輕重或依性平會之建議，依本校相關規定為懲戒或處理。
性騷擾申訴經證實為誣告者，本校得視情節輕重對申訴人依本校相關規定為懲戒或處理。
- 第十四條 性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對加害人依相關規定為免職、調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。
- 第十五條 本校應防治工作場所性騷擾之發生，保護教職員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與教職員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
倘若前揭人員於非本校所能支配、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。
本校不會因提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。
- 第十六條 申訴案已進入司法程序，性平會經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受第九條第一項規定之限制。
- 第十七條 本校對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒及處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。
當事人有輔導或醫療等需要者，本校得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。
- 第十八條 本辦法經校務會議通過，依行政程序陳請校長發布實施，修正時亦同。