

# 國立屏東大學性騷擾防治措施申訴及調查懲戒規範

103年9月11日本校第1次行政會議通過  
108年3月28日本校第49次行政會議修正通過  
111年12月1日本校第91次行政會議修正通過  
112年7月6日本校第98次行政會議修正通過  
113年3月7日本校第105次行政會議修正通過  
113年5月2日本校第107次行政會議修正通過

- 第一條 為提供及維護教職員工免於性騷擾之工作環境，並防治與處理性騷擾事件，依據性別平等工作法、性騷擾防治法、性騷擾防治準則、工作場所性騷擾防治措施準則規定，訂定本校性騷擾防治措施申訴及調查懲戒辦法(以下簡稱本規範)。
- 第二條 本規範適用於本校教職員工(含校務基金自籌收入僱用之編制外人員)發生性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條之性騷擾事件者。但適用性別平等教育法者，不適用本規範。
- 第三條 本規範所稱之性騷擾，定義如下：
- 一、適用性別平等工作法：
    - (一)發生於本校教職員工間或與求職者之間時，所稱之性騷擾指下列情形之一：
      1. 本校教職員工執行職務時，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。
      2. 本校主管對教職員工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)權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。
    - (三)有下列情形之一者，亦適用之：
      1. 教職員工於非工作時間，遭受所屬單位之同一人，為持續性性騷擾。
      2. 教職員工於非工作時間遭受不同單位具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

3. 教職員工於非工作時間，遭受校長為性騷擾。

## 二、適用性騷擾防治法：

(一)發生於本校教職員工與校外人士間時，所稱之性騷擾指性侵害犯罪以外，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：

1. 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。

2. 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。

(二)權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾。

第四條 本校教職員工應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

第五條 本校每年應定期舉辦或鼓勵人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並於員工在職訓練或工作場所中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。參加者給予公差假登記及經費補助。

本校於知悉性騷擾之情形時，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時：

(一)採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。

(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)對性騷擾事件進行調查。

(四)對行為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)就相關事實進行必要之釐清。

(二)依被害人意願，協助其提起申訴。

(三)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。

第六條 本校於人事室設置處理性騷擾申訴專線電話、傳真、電子信箱，並將上述相關資訊於本校顯著之處公開揭示。

第七條 性騷擾事件申訴之程序，性騷擾事件被害人得依性別平等工作法或性騷擾防治法規定向本校收件單位人事室提起申訴，其中依性騷擾防治法規定提起之申訴期限如下：

一、屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。

二、屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者不得提出。

三、性騷擾事件發生時，被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但前二款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

性騷擾之申訴，得以書面、電子郵件或言詞提出。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並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、言詞或電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項：

一、申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話、申訴日期。

二、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話、申訴日期。

三、有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話、申訴日期，並應檢附委任書。

四、申訴之事實內容及相關證據。

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。

人事室接獲申訴案件，應於申訴到達後七日內交由調查單位處理。

本校接獲性騷擾事件申訴而不具調查權限，應於接獲申訴之日起十四

日內將申訴書及相關資料以書面移送具管轄權限之機關及副知申訴人；涉及屬性騷擾防治法之性騷擾事件者，並應副知屏東縣政府。

第八條 本校為處理性騷擾事件之申訴，應設性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱本會）。負責處理性騷擾防治法及性別平等工作法等法之性騷擾申訴案審議及調查。

本校校長為性騷擾事件行為人，申訴人依下列程序提起申訴：

一、適用性別平等工作法：申訴人為公務人員保障法適（準）用對象者，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保障法適（準）用對象者，應向屏東縣政府提出申訴。

二、適用性騷擾防治法：申訴人應向屏東縣政府提出申訴，其處理程序依屏東縣政府相關規定辦理。

本校校長或各級主管涉及性別平等工作法之性騷擾行為，且情節重大，於調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由教育部或本校停止或調整職務。

本會置委員十一人，副校長為主任委員，並聘請教務長、學務長、總務長、教師代表、職工代表及性別平等教育相關領域專家學者代表組成。教師代表及職工代表由校長自教師、職工中擇聘，性別平等教育相關領域之專家學者代表由校長自校外之專家學者擇聘之。

本會委員應具有性別平等意識，其中女性委員應佔委員總數二分之一以上，委員任期二年，得連任之。

委員於任期間因職務變動或因故出缺時，由新任者接任或由校長補聘之，其任期至原任期屆滿之日為止。

本會應有委員二分之一以上出席始得開議；出席委員二分之一以上之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

第九條 性騷擾事件之調查人員在申訴調查過程中，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。

性騷擾事件申訴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。

第十條 本會評議程序如下：

- 一、接獲性騷擾申訴後，收件單位人事室向主任委員提出報告，確認是否受理。就受理之申訴案件，主任委員應於接獲申訴或移送申訴案件到達之日起七日內指派委員三人至五人組成專案調查小組，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，成員應具有性別意識，其中應有一位以上之外部專業人士，並推選一人為小組召集人。
- 二、調查結束後，由小組委員將結果作成調查報告書，提本會評議。
- 三、本會應於接獲申訴或移送申訴案件到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。
- 四、本會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處建議及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。
- 五、前款懲處建議及處理對象為本校教職員工者，應簽陳校長核定後，移請校內權責單位辦理懲處或由相關單位執行裁決事項。
- 六、如經證實有誣告之事實者，本校得對申訴人為適當之懲處或其他處理。

本會進行調查時，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。

申訴案之決議通知之處理如下：

一、適用性別平等工作法者：應以書面通知申訴人、申訴之相對人及屏東縣政府，內容應包括調查結果。

二、適用性騷擾防治法者：應以書面通知屏東縣政府，內容應包括調查報告及處理建議。

第十一條 申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，依下列程序提出救濟：

一、適用性別平等工作法：申訴人為公務人員保障法適（準）用對象者，應依公務人員保障法規定提出救濟；申訴人非屬公務人員保障法適（準）用對象者，應依性別平等工作法第 32-1 條規定向屏東縣政府提出申訴。

二、適用性騷擾防治法者：申訴人、申訴之相對人不服屏東縣政府審議調查結果之決定，得依法提起訴願。

第十二條 涉及性騷擾防治法之性騷擾申訴有下列情形之一，應不予受理：

一、當事人逾期提出申訴。

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。

本校不受理前項性騷擾申訴時，應即移送屏東縣政府決定不予受理或應續行調查。

第十三條 本校知悉及處理性騷擾申訴事件之所有人員，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。違反者，本校得視其情節，依相關規定予以懲處及追究相關責任。

第十四條 本校調查性騷擾事件時，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、專業原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。

- 三、當事人之陳述明確，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、性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。
- 八、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。
- 九、性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，本會認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。

第十五條 本校對工作場所性騷擾事件之處理結果，應加以追蹤、考核及監督，以確保懲處或建議措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

第十六條 本規範如有未盡事宜，依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關規定辦理。

第十七條 本規範經行政會議通過後實施。

本規章負責單位：人事室