

國立體育大學工作場所性騷擾防治、申訴及懲戒處理要點

108年1月17日107學年度第1學期第1次性別平等教育委員會審議修正通過
108年03月19日第617次行政會議修正通過
109年5月21日108學年度第7次性別平等教育委員會審議修正通過
109年6月9日第646次行政會議修正通過
113年5月27日112學年度第7次性別平等教育委員會審議修正通過
113年6月4日第735次行政會議修正通過
113年8月8日113學年度第1次性別平等教育委員會審議修正通過
113年8月21日第739次行政會議修正通過

- 一、為提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，特依性別平等工作法、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法及性騷擾防治準則，訂定本要點。
- 二、本要點所稱之性騷擾，指性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條規定情形之一者。
前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。
依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性騷擾防治法另有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。
- 三、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。
- 四、本校應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於教職員工在職訓練，合理規劃性別平等及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
 - (一)受僱者應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
 - (二)擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受並優先實施相關教育訓練。
- 五、本校應設置工作場所性騷擾申訴管道專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等，並於本校人事室網頁或適當場所公告之。
- 六、本校於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：
 - (一)因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- 1、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，並不得對申訴人之待遇或薪資等工作或勞動條件作不利之變更。
- 2、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。
- 3、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。
- 4、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。
- 5、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處或處理。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。
- 6、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：

- 1、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- 2、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。
- 3、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- 4、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。

被害人及行為人分屬不同機關(構)學校或其他事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本校於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前二項所定立即有效之糾正及補救措施：

- (一)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。

本校應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

七、本校人事室接獲性騷擾申訴案，應指定專責處理人員協助處理（如為工職人員，則移總務處處理）並於三個工作日內，應移請性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）推選三至五人另組調查小組調查案件，小組成員之女性代表不得低於二分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。

如本校首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件，申訴人屬公務人員、教育人員及軍職人員之受僱者或求職者時，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。如申訴人非屬公務人員、教育人員及軍職人員之受僱者或求職者時，申訴人除向本校提出申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

如本校首長涉及性騷擾防治法之性騷擾事件，申訴人應向地方主管機關提出申訴。

八、性騷擾申訴得以言詞或書面提出。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。

申訴書應由申訴人簽名或蓋章，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。
- (三) 申訴之事實及內容。

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。

九、性平會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十、本校接獲涉及性別平等工作法之性騷擾申訴後，應通知地方主管機關。

接獲涉及性騷擾防治法之性騷擾申訴後，本校認有性騷擾防治法所定不予受理情形之一者，應即移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查。

十一、本校首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，本校首長由行政院或教育部停止或調整其職務，本校各級主管由本校停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。

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)或年功俸(薪)。

十二、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，應經性平會決議，終止其參與，並得視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。

十三、本校性平會應自申訴提出起二個月內結案，必要時得延長一個月，並通知當事人。經調查認定屬涉及性別平等工作法之性騷擾案件，並應將處理結果通知地方主管機關；屬涉及性騷擾防治法之性騷擾案件，應作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關。

性平會做成決議應附理由，並得做成懲戒或其他處理之建議，以書面通知當事人及相關審議委員會，對涉及性別平等工作法之申訴案之決議有異議者，並註明得依身分別提出申復：

(一)如為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起申復救濟。

(二)如非屬公務人員或教育人員者，得於收到書面通知次日起二十日內向本校秘書室提出申復，亦得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關再提出申訴。

但申復事由發生或知悉在後者，其申復救濟期限自知悉時起算。申復應附具書面理由，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。

十四、有下列情形之一者，當事人對性平會之決議提出申復：

(一)申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。

- (二)性平會之組織不合法者。
 - (三)依工作場所性騷擾防治措施準則應迴避之委員參與決定者。
 - (四)參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
 - (五)證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
 - (六)為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
 - (七)為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
 - (八)發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
 - (九)原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。
- 十五、調查中之性騷擾事件已進入偵查或審判程序，性平會得決議暫緩調查，並通知申訴人。
- 十六、性侵害、性騷擾行為經調查屬實，行為人如為本校教職員工，本校應視情節輕重，移請相關審議委員會依相關規定，為停聘、解聘、不續聘、調職、降職、懲戒或其他處理，如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出告訴。如查證為誣告，本校得視情節輕重移請相關審議委員會，對申訴人依相關規定為懲戒或處理。
- 十七、本校由人事室對性騷擾行為人應採取追蹤、考核及監督，並由單位主管協助執行，以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。
- 十八、當事人有輔導或醫療等需要者，本校得引介專業輔導或醫療機構。
- 十九、本校不會因教職員工提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。
- 二十、本要點未盡事宜，依性別平等工作法暨相關規定辦理。
- 二十一、本校對擔任調查小組之成員，應予公差登記，並依法令或本校規定支給交通費或相關費用。
- 非本校員工而參與調查之專業人員撰寫調查報告書，得支領撰稿費。
- 經延聘或受邀之校外學者專家出席會議時，得支給出席費及交通費。
- 二十二、本要點經性平會、行政會議審議通過，並陳請校長核定後公布施行，修正時亦同。