

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

一、為提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，特依性別工作平等法、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則，訂定本要點。

二、本要點所稱之性騷擾，指下列二款情形之一：

(一)教職員工於執行職務時，任何人(含各級主管、教職員工、校外人士等)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)主管對教職員工或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、獎懲之交換條件。

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。

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。

性騷擾行為人如為本校校長，或代表本校校長行使管理權或處理有關受僱者事務之人時，本校員工或求職者除可依前項內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

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)保護被害人之權益及隱私。

(二)對所屬場域空間安全之維護或改善。

(三)對行為人之懲處。

(四) 其他防治及改善措施。

七、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。

本校校長如涉及性騷擾事件，應交由教育部處理。

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、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。

十一、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。

性平會應做成附理由之決議，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，並註明對申訴案之決議有異議者，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。但申復事由發生或知悉在後者，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。

十二、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)依性別工作平等法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。
- 十三、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。
- 十四、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。
- 十五、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。
- 十六、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。
- 十七、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。
- 十八、性騷擾之行為人如非屬本校教職員工，本校應依本要點採取適當之緊急處理。
- 十九、本要點未盡事宜，依性別工作平等法暨相關規定辦理。
- 二十、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。