

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
114年9月30日114學年度第2次性別平等教育委員會審議修正通過
114年10月7日第764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、本校為處理性騷擾申訴案，應移請「性騷擾申訴評議委員會」（以下簡稱性騷擾申評會），以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私權及其他人格法益。

性騷擾申評會置委員十五人，由下列人員組成：

- (一)主任委員一人，由校長擔任之。
- (二)當然委員六人，分別由教務長、學生事務長、總務長、主任秘書、人事室主任及學生事務處諮商輔導暨校友服務中心主任擔任。
- (三)教師委員五人，由各學院、共同教育委員會推選男女候選委員各一名，簽請校長遴聘之。
- (四)職工委員二人，由校長自本校職員及工職人員中聘任男女委員各一人。
- (五)性別平等教育相關領域之校外專家學者一人。

前項組織成員應具備性別平等意識，且女性委員比例不得低於二分之一；第三款至第四款委員提名時應各預選候補委員男性與女性各一人。委員任期二年，得連任之，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。非推選委員職務異動時，由繼任人員擔任。

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、性騷擾申評會作成決議前，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，應經性騷擾申評會決議，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、性騷擾申評會之評議程序如下：

- (一)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)，並於三個工作日內移請性騷擾申評會。
- (二)性騷擾申評會接獲申訴案後，應於七個工作日內依事件發生之場域及當事人之身分關係，先行確認釐清案件適用法規並議決是否受理，如不具受理申訴調查權限者，應移送具有調查權之受理單位，並書

面通知當事人。

(三)性騷擾申評會除有不予受理之情形外，應於受理申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

(四)性騷擾申評會受理申訴案件後，主席應於申訴或移送到達之日起七日內遴派三人或五人組成調查小組進行調查，成員之女性代表比例不得低於二分之一，且應有具備性別意識之外部專業人士參與調查。

調查小組調查過程應保護申訴人及被申訴人之隱私權。調查結束後，由小組委員作成調查結果及建議措施之書面報告，提性騷擾申評會審議。

性騷擾申評會應有委員半數以上出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議，可否同數時，取決於主席。

主席因故無法主持會議時，得就委員中指定一人代理之。委員應親自出席會議，不得指定代理人出席。

經性騷擾申評會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。

性騷擾申評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人事室提出申復，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，由性騷擾申評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、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為當事人或當事人之配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或有家長家屬關係者，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，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，當事人

得以書面舉其原因及事實，向性騷擾申評會申請令其迴避；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性騷擾申評會就該申請案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，應由性騷擾申評會命其迴避。

十五、有下列情形之一者，當事人對性騷擾申評會之決議提出申復：

(一)申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。

(二)性騷擾申評會之組織不合法者。

(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。

十六、調查中之性騷擾事件已進入偵查或審判程序，性騷擾申評會得決議暫緩調查，並通知申訴人。

十七、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。

十八、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。

十九、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。

二十、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。

二十一、本要點未盡事宜，依性別平等工作法暨相關規定辦理。

二十二、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。

二十三、本要點經性騷擾申評會、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。