

國立暨南國際大學性騷擾防治、申訴及懲戒辦法

96年11月21日本校96學年度第1次校務會議通過
本校96年11月29日暨校人字第0960011759號書函發布施行
97年3月20日本校96學年度第4次校務會議通過修正第一、二條
本校97年3月27日暨校人字第0970003070號書函發布施行
112年5月23日本校111學年度第4次校務會議通過修正第七、二十條
113年5月29日本校112學年度第4次校務會議通過修正第一條至第二十三條
本校113年6月4日暨校人字第1131003513號書函發布施行
113年6月28日本校112學年度第5次校務會議通過修正第一、三、四、五、六條
本校113年7月5日暨校人字第1131004330號書函發布施行

第一條 國立暨南國際大學（以下簡稱本校）為維護教職員工工作權益，提供免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法、性騷擾防治法、性騷擾防治準則及工作場所性騷擾防治措施準則，訂定「國立暨南國際大學性騷擾防治、申訴及懲戒辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條 本校教職員工之性騷擾防治措施及申訴處理，除其他法令另有規定外，適用本辦法。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 本辦法所稱性騷擾如下：

- 一、依性別平等工作法第十二條，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：
 - 1、受僱者於執行職務時，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。
 - 2、雇主對受僱者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、獎懲等之交換條件。
- 二、依性騷擾防治法第二條，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：
 - 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。

本辦法所稱權勢性騷擾，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。

有下列情形之一者，適用本辦法之規定：

- 一、本校教職員工於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
 - 二、本校教職員工於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
 - 三、本校教職員工於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。
- 前三項性騷擾之認定，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。

第四條 性騷擾之調查，除依前條規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- 一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。
- 二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- 三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。
- 四、其他同性騷擾防治準則第二條所列情形。

第五條 本校為防治性騷擾行為之發生，辦理性騷擾防治措施如下：

- 一、舉辦與鼓勵所屬人員參與性騷擾防治之相關教育訓練，並依法令或學校規定予以公差登記及經費補助。擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練，並優先實施。
- 二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
- 三、由本校人事室受理性騷擾申訴，並設立之專線電話(049-2914473)、傳真(049-2911530)、電子信箱(personnel@ncnu.edu.tw)，並將相關資訊公開揭示。
- 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，得視情況引介至本校 相關單位或專責機構進行身心輔導或治療。
- 六、本校性別平等教育委員會設有校園環境安全組，負責規劃及建立性別平等之安全校園空間，定期檢視並改善校園危險空間。

第六條 本校於知悉性騷擾之情形時，將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) 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，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。

- (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) 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。
- (四) 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，停止職務期間之薪資，應予補發。
- (五) 性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，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。
- (六) 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：

- (一) 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- (二) 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。
- (三) 對相關人員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。

三、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。

本校因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本校仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

本校因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商協助。

第七條 性騷擾之被申訴人如非為本校教職員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本校仍將依本辦法相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人一方為本校教職員工，他方為本校以外之機關、學校、團體或企業，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條所定立即有效之糾正及補救措施：

一、以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主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。

第八條 本校教職員工於非本校所能支配、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，並事前詳為告知員工。

本校知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

第九條 本校為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱性騷擾申評會）。

性騷擾申評會置委員九人至十一人，由教務長、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之專家學者共同組成之，教務長為主任委員。委員任期一年，得連任之。

前項教師代表、職工代表、性別平等教育相關領域之專家學者經簽請校長核定後聘任之。性騷擾申評會女性委員應佔委員總數二分之一以上。

第十條 性騷擾申評會會議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同意，始得決議，可否同數時，取決於主席。但調查報告之通過等重大事項之決議，應經出席委員三分之二以上同意。

第十一條 性騷擾事件之被申訴人如為本校教職員工，應向本校提出；惟被申訴人如為本校校長，應向教育部提出，其處理程序依教育部相關規定辦理。

本校接獲性騷擾之申訴時，加害人如非屬本校教職員工，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送南投縣政府。

第十二條 性騷擾之申訴得以書面或言詞提出。其以書面提出者，應由申訴人簽名或蓋章。其以言詞為申訴者，受理人員應作成紀錄，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。

前項書面或紀錄，應載明下列事項，始為有效：

一、申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話。

二、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所、聯絡電話及與申訴人關係。

三、申訴之事實及內容。

四、可取得之相關事證或人證。

五、申訴日期。

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。

第十三條 性騷擾之申訴有下列情形之一，不予受理：

一、未於期限內補正者。

二、同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

本校不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知當事人，並副知南投縣政府。

前項通知應敘明理由，並載明再申訴之期間及機關。

第十四條 適用本辦法之性騷擾申訴事件，由本校性騷擾申評會負責調查及審議，以人事室為受理及承辦單位，被申訴人如為本校技工、工友及駐衛警，總務處為協辦單位。

受理單位於收件後，應先行妥善處理，如確認屬於性騷擾申訴事件，應於性騷擾申訴案合法有效提出、補正或移送到達二個工作日內提報性騷擾申評會調查處理。

經性騷擾申評會決議受理之性騷擾申訴案，應另組成2人以上之申訴調查小組負責調查，申訴調查小組成員應至少有1名為具備性別意識之外部專業人士。申訴調查小組完成調查後，應將調查結果移送本校性騷擾申評會，進行後續的審議處理。

申訴調查小組調查之調查結果，其內容包括下列事項：

一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。

二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

三、事實認定及理由。

四、處理建議。

第十五條 本校性騷擾申評會應於性騷擾申訴案合法有效提出、補正或移送到達七日內開始調查，並應於二個月內調查及審議完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

性騷擾申評會應為附理由之決議，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、南投縣政府、本校申訴受理單位及相關承辦單位。

前項書面通知內容應包括處理結果之理由、申覆及再申訴之期限及受理機關。

第十六條 處理性騷擾事件時，應依照下列原則為之：

一、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充

分陳述意見及答辯機會。

- 二、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- 三、恪守性騷擾防治法施行細則第十五條之迴避規定。
- 四、處理性騷擾申訴，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- 五、性騷擾事件之調查及審議，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。
- 六、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。
- 七、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。
- 八、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。
- 九、性騷擾申訴處理過程中，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。
- 十、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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。

第十七條 申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於書面通知到達之次日起十日內向本校申覆，申覆以一次為限。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。本校逾期未完成調查或當事人不服審議結果者，當事人得於期限屆滿或書面通知到達之次日起三十日內向南投縣政府提出再申訴。

第十八條 申訴人於案件調查及審議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達性騷擾申評會後即予結案備查；申訴經撤回者，不得就同一事由再提出申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

第十九條 性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，性騷擾申評會認有必要時，得議決報經南投縣政府性騷擾防治委員會議決同意於該程序終結前停止該事件之處理。

第二十條 性騷擾行為經調查屬實，本校視情節輕重，得對被申訴人依相關法令規定為適當之懲處或其他處理，並予追蹤、考核及監督，確保懲處或處理措施有效執行，避免再度性騷擾或報復情事發生。如申訴經證實有誣告之事實者，本校視情節輕重，得對申訴人依相關法令

規定為適當之懲處或其他處理。

第二十一條 本校對擔任調查小組之成員，應予公差登記，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。

第二十二條 本辦法未盡事宜，悉依有關法規辦理。

第二十三條 本辦法經校務會議通過後施行。