

義守大學性別平等工作暨性騷擾防治處理辦法

115年1月7日校務會議通過(全文)，115年1月22日校長核定公告

第一條 義守大學（以下簡稱本校）為維護教職員工工作權益，提供免於性騷擾之服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，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，訂定本辦法。

第二條 本校教職員工之性別平等工作、性騷擾防治、申訴及懲戒之處理，除其他法令另有規定外，依本辦法行之。

第三條 本校所屬教職員工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，適用本辦法。但適用性別平等教育法處理（即事件當事人之一方為本校學生）者，不適用本辦法之規定。

第四條 本辦法所稱性騷擾，依當事人間依其適用法規，而有下列情形之一者：

一、適用性別平等工作法：

(一) 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。

(二) 本校主管人員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、獎懲等之交換條件。

(三) 權勢性騷擾：對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督關係之人，利用權勢或機會為性騷擾。

(四) 本校教職員工於非工作時間，遭受本校同一人，為持續性性騷擾。

(五)本校教職員工於非工作時間，遭受不同機關(構)
學校或其他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。

(六)本校教職員工於非工作時間，遭受本校校長或僱用
人為性騷擾。

二、適用性騷擾防治法：

於性侵害犯罪以外，本校教職員工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：

(一)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。

(二)以他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或
減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有
關權益之條件。

(三)權勢性騷擾：本校教職員工對於因教育、訓練、
醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己
監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

(四)本校教職員工於執行職務時，遭不特定人於公共
場所或公眾得出入場所為前款第一目行為者。

第五條 本校為防治工作場所性騷擾與性別歧視行為發生，應進行及推動工作如下：

一、定期辦理性騷擾防治與性別歧視之相關教育訓練，並配合各項會議及活動，加強宣導相關防治規範。

二、訂定處理性騷擾之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單位負責。

三、設置專線電話、電子信箱等接受申訴，並將相關資訊於

本校網頁或工作場所顯著之處公開揭示。

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、法律協助等需要者，視情況引介至本校相關單位或專責機構進行身心輔導、治療或法律諮詢。

第六條 本校於知悉有適用性別平等工作法之性騷擾之情形時，應立即採取下列措施：

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，應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或依教師法相關規定辦理。

(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、醫療或心理諮詢處理、社會福利資源及其他必要之服務。

本校因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。被害人願意配合調查者，本校將依職權啟動調查程序；性騷擾行為經查證屬實者，仍應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。

本校非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件，且被害人未明時，仍應訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證後，依前二項規定辦理。

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，依下列規定採取前三項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。

第二項至第四項之性騷擾案件，及加害人非為本校教職員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本校將依本辦法相關規定辦理，並採取本條各項所定立即有效之糾正及補救措施。

第七條 本校於知悉有適用性騷擾防治法之性騷擾案件時，應採取下列措施，並注意被害人安全及隱私之維護；於性騷擾事件發生後知悉，應採取第三款之糾正及補救措施：

一、協助被害人申訴及保全相關證據。

二、必要時協助通知警察機關到場處理。

三、檢討所屬場所安全。

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。

第八條 本校為處理性騷擾防治及申訴案件，設「性別平等工作暨性騷擾防治及申訴委員會」(以下簡稱本委員會)。本委員會置委員七人，其中一人為主任委員，由副校長兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員，由校長遴聘本校教師、職員及相關專家學者代表組成。其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員不得少於委員總數二分之一。委員任期二年，得連任之。任期中如有委員離職或出缺時，依程序由校長另行遴聘之。

本委員會開會時，委員應親自出席，並應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成評議。

第九條 適用性別平等工作法之性騷擾案件，申訴受理單位為本校人力資源處。但加害人為本校校長時，依下列規定辦理：

- 一、申訴人為教育人員時，逕向教育部提起申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。
- 二、申訴人非屬教育人員者，除得依前款申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向高雄市政府提起申訴。

適用性騷擾防治法之案件，加害人為本校教職員工時，申訴受理單位為本校人力資源處。但加害人為本校校長者，逕向高雄市政府提起申訴，其處理程序依高雄市政府相關規定辦理。

第十條 本校校長、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，依下列程序停止或調整其職務。但其他法律有特別規定者，從其規定：

- 一、本校校長：報由教育部停止其職務。
- 二、本校各級主管職務：由本校專案簽准停止其職務。

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者，或經認定為性騷擾但未依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）、年功俸（薪）或相當給與。

第十一條 依本辦法提起之性騷擾案件，其申訴時效悉依其適用之性別平等工作法、性騷擾防治法規定。

性騷擾之申訴得以書面、言詞或電子郵件提出。其以言詞或電子郵件為之者，受理人員或單位應作成紀錄，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、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

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、服務單位與職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。

二、有法定代理人或委任代理人者，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、住居所、聯絡電話及與申訴人關係。有委任代理人者，並應檢附委任書。

三、申訴之事實內容及相關證據。

申訴書、言詞或電子郵件作成之申訴紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

本校接獲屬性別平等工作法之性騷擾事件時，應依規定通知高雄市政府。

第十二條 性騷擾案件之申訴有下列情形之一者，應不予受理：

一、逾期提起申訴者。

二、申訴不合法令程式，經通知限期補正，屆期未補正。

三、同一性騷擾事件，撤回申訴、視為撤回申訴或結案後再行申訴。

依前項各款規定不受理性騷擾案件申訴時，本委員會應於

申訴或移送到達二十日內，依下列規定辦理：

一、依性別平等工作法辦理之案件，應敘明理由及救濟途徑，以書面通知當事人。

二、依性騷擾防治法辦理之案件，應即移送高雄市政府決定不予受理或應續行調查。

本委員會接獲有關性別平等教育法之性騷擾案件，應於接獲之日起二十日內移送該事件之主管機關（單位）並副知當事人。

本委員會接獲適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位，未能查明受理單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查，並以書面通知當事人及副知高雄市政府。

第十三條 本委員會評議程序如下：

一、本校人力資源處接獲性騷擾申訴案件，報請主任委員依個案指定委員三人於五日內確認是否受理。

二、除有不可抗力之因素，確認受理之申訴案件，主任委員應於七日內指派三人以上之委員組成專案調查小組，進行調查。

三、本委員會應於申訴案提出之次日起二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

四、調查完成後，由專案調查小組作成調查報告書，提本委員會審議，其內容應載明下列事項：

(一) 性騷擾申訴事件之案由，包括當事人之敘述。

(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) 被申訴人、申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。

(五) 調查結果及處理建議。

五、本委員會對申訴案件之審議，應參考專案調查小組之調

查結果，作出附理由之評議，並得作成懲戒建議或其他適當處理之建議。

- 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、應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
 - 二、應秉持客觀、公正及專業原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形。
 - 三、被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。
 - 四、得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關之學者專家協助。
 - 五、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、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。負有保密義務者洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。
 - 八、調查過程中，應視當事人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助。
 - 九、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。

- 第十五條 參與性騷擾申訴案件之處理、調查及評議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、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、調查或評議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本委員會申請令其迴避；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本委員會就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或評議工作。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，應由本委員會命其迴避。

第十六條 調查結果之處理如下：

一、適用性別平等工作法者：調查結果（包括認定理由、懲戒或其他處理建議及救濟途徑）應以書面通知申訴人、被申訴人、學校相關權責單位及高雄市政府。

二、適用性騷擾防治法者：調查結果應作成調查報告及處理建議移送高雄市政府審議。

前項懲戒建議及處理對象屬本校教職員工者，應陳校長核定後，由人力資源處移請相關單位或會議依相關規定辦理懲戒或決議事項。

第十七條 適用性別平等工作法之性騷擾申訴案件，當事人對於本委員會未處理或不服調查結果者，處理程序如下：

一、申訴人、被申訴人非屬教育人員者：申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向高雄市政府提起申訴。
二、當事人如屬教育人員者，得依教師法提起救濟。

適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件，本校應依性騷擾防治法第十六條規定向高雄市政府提報調查報告及處理建議。申訴人及行為人對於高雄市政府審議調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。

第十八條 本委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響，但適用性騷擾防治法之非屬權勢性騷擾申訴案件於作成調查結果之決定前經申訴人同意，得決議暫緩調查及評議。

前項適用性騷擾防治法之非屬權勢性騷擾申訴案件調解書上載有當事人同意撤回申訴者，視為撤回。

申訴人得於本校完成案件調查及評議結果前，或本校做成

調查報告及處理建議移送高雄市政府前，以書面向本校撤回其申訴；申訴經撤回或依性騷擾防治法第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事由再為申訴。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，仍得再提起申訴。

第十九條 本委員會應採取事後之追蹤考核監督，確保所作決議或評議有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

第二十條 本辦法經校務會議審議通過，陳請校長核定後自公告日實施。