

國立聯合大學性騷擾防治申訴調查及懲處要點

100年1月4日第64次行政會議通過公布
107年5月22日第123次行政會議修正通過
109年6月23日第140次行政會議修正通過
112年6月20日第164次行政會議修正通過
113年6月11日第172次行政會議修正通過
113年9月4日第173次行政會議追認通過
114年9月23日第181次行政會議修正通過

- 一、國立聯合大學（以下簡稱本校）為維護教職員工工作權益，提供教職員工、勞務承攬派駐員工、求職者及受服務人員免於性騷擾之工作及服務環境，並為防治性騷擾及保護被害人，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、本校性騷擾防治、申訴及懲處之處理，除其他法令另有規定外，依本要點行之。
- 三、本要點適用於本校教職員工（含編制外人員）相互間及員工與非本校員工間發生之性騷擾事件。但適用性別平等教育法處理者，不適用本要點之規定。
- 四、本要點所稱性騷擾，係指性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條所定之情形。
- 五、本校為防治性騷擾行為發生，應辦理性騷擾防治措施及推動工作如下：
 - （一）於每學年辦理性騷擾防治教育訓練，並以性騷擾申訴案之受理、處理、調查及決議等參與人員為優先參訓對象。
 - （二）頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
 - （三）設置專線電話 037-381056、傳真 037-381059、電子信箱 care@nuu.edu.tw 等申訴管道並公開揭示。
 - （四）當事人有輔導、醫療等需要者，視情況引介至本校相關單位或專責機構輔導或治療。
 - （五）對本校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。
- 六、本校於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：
 - （一）各單位主管或計畫主持人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，並不得對申訴人之薪資等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，停止職務期間之薪資，應予補發。

(二) 各單位主管或計畫主持人非因接獲被害人申訴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。

本校各單位主管或計畫主持人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，仍依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。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。

被害人及行為人分屬不同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，將依下列規定採取第一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。

七、性騷擾事件當事人、當事人法定代理人或委任代理人得依「性別平等工作法」或「性騷擾防治法」之規定，於法定申訴時效內，向本校人事室提起申訴。申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。其以言詞為之者，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。

申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

(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、服務或就學之單位與職稱、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，應載明其姓名、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、聯絡電話及與當事人關係。有委任代理人者，應檢附委任書。
- (三) 申訴之事實及內容。
- (四) 可取得之相關事證或人證。
- (五) 年月日。

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。

本校校長為涉及性別平等工作法之性騷擾事件行為人時，申訴人屬公務人員、教育人員及軍職人員者，其申訴及處理程序，依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定，應向教育部提出申訴。申訴人非屬公務人員、教育人員及軍職人員者，除得向本校提出申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向苗栗縣政府提出申訴。

本校校長如涉及性騷擾防治法之性騷擾事件，申訴人應向苗栗縣政府提出申訴。

八、性騷擾之申訴有下列情形之一者，不予受理：

- (一) 依性騷擾防治法之案件，逾期提出申訴者。
- (二) 申訴不合法定程序，經通知限期補正，逾期未補正。
- (三) 同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

本校不受理性騷擾申訴時，應即移送苗栗縣政府決定不予受理或應續行調查。

九、本校為處理性騷擾申訴案件，設置「性騷擾申訴評議委員會」（以下簡稱本會）。本會置委員九人，其中一人為召集人，由校長指定副校長或主任秘書一人兼任，除教務長、學務長、總務長及人事主任為當然委員外；其餘委員，由校長遴聘本校教職員、社會公正人士及專家學者組成之。

本會委員應具有性別平等意識，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，男性委員應占委員總數三分之一以上。

本會委員任期二年，期滿得續聘。委員於任期內因故出缺時，由校長遴聘本校教職員、社會公正人士及專家學者繼任委員，其任期至原任期屆滿日止。

本會會議，由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。本會應有委員二分之一以上出席始得開議，出席委員過半數之同意，始得決議，其可否同數時，取決於主席。

十、本會審議程序如下：

- (一) 本校人事室接獲性騷擾申訴案件，報請召集人指派委員三人組

成小組，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，報請召集人於七日內組成申訴調查小組進行調查，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並應具備性別平等意識。
- (三) 本會應於受理申訴或移送到達之次日起二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

十一、性騷擾事件之處理、調查及決議人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

- (一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為該事件之當事人。
- (二) 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。
- (三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。
- (四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。

前項人員有下列各款情形之一，當事人得申請迴避：

- (一) 有前項所定之情形而不自行迴避。
- (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向本會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。

被申請迴避之調查人員，於本會就該申請案件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。調查人員有第一項所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，本會應命其迴避。

十二、本會就性騷擾事件調查及處理結果程序如下：

- (一) 適用性別平等工作法案件，調查結果應作成調查報告及處理建議（包括認定理由、懲戒或其他處理建議及救濟途徑），並以書面通知申訴人、被申訴人、學校相關權責單位及苗栗縣政府。
- (二) 適用性騷擾防治法案件，調查結果應作成調查報告及處理建議移送苗栗縣政府審議。

前項調查報告及處理建議應載明下列事項：

- (一) 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) 調查結果及懲處建議或其他適當處理之建議。

前項調查報告及處理建議應載明下列事項：

- (一) 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) 被申訴人、申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。
- (四) 相關物證之查驗。
- (五) 調查結果及懲處建議或其他適當處理之建議。

十三、本校調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- (一) 性騷擾事件之調查應以不公開方式為之並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- (二) 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正及專業，並恪守性騷擾防治法施行細則所定之迴避原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- (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) 性騷擾事件之調查，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。
- (五) 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。
- (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。
- (八) 性騷擾事件調查過程中，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。
- (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。

依前項規定負有保密義務者洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。

十四、本校校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，本校校長由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)。

十五、適用性別平等工作法之性騷擾申訴案件，當事人對申訴案之審理結果有異議，或期限內未調查完成者，救濟方式如下：

(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救濟。

(二) 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，向地方主管機關提出申訴。

十六、申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達本會後即予結案備查，並不得就同一事由再提出申訴。

十七、性騷擾行為經調查屬實，或經證實有惡意虛構事實者，被申訴人或申訴人為本校教職員工時，本校應視情節輕重依相關規定為適當之懲處，並應採取事後之追蹤、考核監督，確促所作裁決有效執行，避免相同事件或報復情事發生；其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。

十八、本會對已進入司法程序適用性別平等工作法之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受第十點第三款規定之限制。

十九、與校外人士間之性騷擾事件之雙方當事人得以書面或言詞向苗栗縣政府申請調解。

二十、其他未盡事宜悉依性別平等工作法、性騷擾防治法暨相關規定辦理。

二十一、本要點經行政會議通過後公布實施。