

國立中央大學性騷擾防治及申訴要點

中華民國97年8月11日第487次行政會議通過

中華民國102年10月7日性別平等委員會會議討論修正

中華民國102年10月21日第582次行政會議討論修正

中華民國102年11月19日102學年度第1次校務會議修正

中華民國104年4月28日 103學年度第2次校務會議修正

中華民國109年11月17日109學年度第1次校務會議修正

中華民國113年11月12日113學年度第1次校務會議修正

中華民國114年11月18 114學年度第1次校務會議修正

一、國立中央大學（以下簡稱本校）為保障工作權之性別平等，提供友善職場環境，並為防治性騷擾及保護被害人權益，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、本校依性別平等工作法、性騷擾防治法辦理性騷擾防治及申訴之處理，除其他法規另有規定外，依本要點辦理。

三、本校教職員工生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，適用本要點。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：

1.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。

2.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。

(二)適用性騷擾防治法：

本校教職員工生與校外人士間，於性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者

1.以明示或暗示之方式或展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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。

性騷擾認定及樣態應依性別平等工作法第十二條第四項、性騷擾防治法施行細則第二條、工作場所性騷擾防治措施準則第五條及性騷擾防治準則第二條等規定辦理。

五、本校設性騷擾申訴委員會（以下簡稱本會），負責處理性騷擾防治法及性別平等工作法有關性騷擾申訴案之調查及審議，並由人事室處理幕僚作業。

適用性騷擾防治法及性別平等工作法之申訴案件，若一方為學生，由本校性別平等教育委員會負責處理案件之調查及審議。

本會置委員十一至十七人，由校長、教務長、學生事務長、總務長、人事室主任擔任當然委員，其餘委員由教師代表、職工代表及性別平等教育相關領域專家學者代表組成。

前項教師代表及性別平等相關領域之專家學者代表，由校長自校內外教師或專家學者中遴聘，職工代表由校長自本校職員及工友中遴聘，並應酌列候補委員。教師代表及職工代表應具現任教師、職工身分。

本會委員任期兩年，連選得連任，其任期至次屆委員產生時為止。委員於任期中出缺或異動時，得由校長補聘之。

本會主任委員由校長擔任，置執行秘書一人，由人事室主任兼任，主任委員召集並主持會議；執行秘書協助主任委員處理有關業務。

六、本校為防治性騷擾行為發生，應辦理防治措施及推動工作如下：

(一)定期針對本校所屬員工辦理性騷擾防治之教育訓練。其教育訓練，依性騷擾防治準則第八條規定辦理，並以各級主管，及受理性騷擾申訴（含調查處理）之專責人員或單位成員為優先。

(二)設置專線電話（03-4267112）、傳真（03-4229546）、專用信箱或電子信箱（ncu7060@ncu.edu.tw）等接受申訴，並將相關資訊於本校顯著之處公開揭示。

七、本校於知悉適用性別平等工作法之性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一)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，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處或處理。

(二)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利及各種救濟途徑，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，惟被害人無提起申訴意願者，仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。被害人願意配合調查者，本校亦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處或處理。

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，將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。

八、本校於性騷擾事件發生當時知悉，應採取下列有效之糾正及補救措施，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，亦應採取下列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。

九、性騷擾事件申訴之受理收件單位如下：

(一)適用性別平等工作法之案件：

- 1、行為人為本校教職員工者，應向人事室提出申訴。
- 2、行為人如為本校校長者：

(1)申訴人為公務人員或教育人員時，向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。

(2)申訴人非屬公務人員或教育人員者，依性別平等工作法第三十二條之一規定，向桃園市政府提出申訴。

(二)適用性騷擾防治法之案件：

1、行為人為本校教職員工者，應向人事室提出，但如為本校校長時，向桃園市政府提出申訴，其處理程序依桃園市政府相關規定辦理。

2、行為人為本校學生者，應向學生事務處提出。

3、行為人非屬本校教職員工生時，本校仍應採取適當之緊急措施，於接獲申訴之七日內，將申訴書及相關資料移送桃園市政府處理。

十、性騷擾事件申訴之程序如下：

依性騷擾防治法提出申訴之案件時效依性騷擾防治法規定。

申訴得以書面或言詞提出。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。
- (三)有委任代理人者，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，並應檢附委任書。
- (四)申訴之事實及內容。
- (五)可取得之相關事證或人證。
- (六)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。

以電話提出申訴者，應於三日內以書面補正。

十一、本校受理收件單位收件後，應於三日內將該事件送交本會調查處理，本會得指定或輪派委員，組成三人以上之小組決定是否受理。

依性騷擾防治法之性騷擾案件之申訴有下列情形之一者，不予受理：

- (一)當事人逾期提出申訴。
- (二)申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。
- (三)同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

本校不受理依性騷擾防治法之性騷擾案件，應即移送桃園市政府決定不予受理或應續行調查。

本校接獲性騷擾防治法第一條第二項但書所定性別平等教育法及性別平等工作法之性騷擾案件，應於接獲之日起二十日內，移送該事件之主管機關，並副知當事人。本校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政府機關(構)、部隊、學校、警察機關或直轄市、縣(市)主管機關，未能查明管轄單位者，移送警察機關處理，並以書面通知當事人及副知桃園市政府。

十二、本會決定受理之性騷擾申訴事件，審議及處理程序如下：

(一)由人事室簽請主任委員於七日內指派委員三至五人組成調查小組，進行調查。
調查小組成員之女性代表比例不得低於二分之一；必要時，並得邀請本會委員以外之外部專家學者參與調查。

(二)本會應於申訴案提出之次日起二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

(三)調查小組調查完成後，應提出調查報告，並移送本會決議。本會決議後，應將調查報告及處理建議，以書面送本校相關之主管單位。受理之主管單位，應依處理建議，自行或移送提交相關委員會依相關法律或法規議處。

(四)本會會議應有委員二分之一以上之出席，始得開會，應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。

調查小組之成員資格，以及於調查期間所需之資源，準用本校校園性別事件防治要點第17條及第18條之規定。

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人格法益。
- (二)性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正及專業原則，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。

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、性騷擾申訴案件調查審議人員，在調查過程中，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事件之當事人時。

(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者。

(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

(四)於該事件，曾為證人、鑑定人者。

性騷擾事件申訴之調查審議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

(一)有前項所定之情形而不自行迴避者。

(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向本會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查審議人員，得對該申請提出意見書。

被申請迴避之調查審議人員在本會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查審議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本會命其迴避。

十五、調查結果通知之處理如下：

(一)適用性別平等工作法者：調查結果應以書面通知雙方當事人及學校相關單位，內容應包括處理結果之理由、救濟途徑，並得作成懲戒或其他處理之建議。經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知桃園市政府。

(二)適用性騷擾防治法者：應作成調查報告及處理建議移送桃園市政府審議。

(三)前二款懲處建議及處理對象屬本校教職員工者，應簽陳校長核定後，移請人事室辦理懲處或由相關單位執行裁決事項。非屬本校教職員工者，應函知其服務機關（構）、部隊、學校、僱用人或依有關法令規定辦理。

(四)性騷擾事件行為人如有性騷擾防治法第二十五條、第二十六條第五項、第六項、第二十七條及第三十條所定情形者，由各該規定所定權責機關課予刑罰或處以罰鍰。

十六、依性別平等工作法提起之申訴，本會逾期未完成調查或不服調查結果者，依其身分類別，提起處理程序如下：

(一)申訴人及被申訴人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)申訴人非屬公務人員或教育人員者，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向桃園市政府提出申訴。

十七、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，得依規定暫時停止或調整其職務。

性騷擾行為經調查屬實，或經證實有誣陷之事實者，行為人或誣陷人為本校教職員工時，本校應視情節輕重為適當之懲處。

十八、本會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。

十九、申訴人於案件審議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達本校後即予結案備查。適用性別平等工作法規範之性騷擾申訴案件經撤回者，不得就同一事由再行申訴。

二十、本校對性騷擾案件審議結果，應採取事後之追蹤考核監督，確保所作裁決有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

二十一、本要點經校務會議通過後實施，修正時亦同。