

大葉大學工作場所性騷擾與性別歧視防治及申訴處理要點

114 年 12 月 31 日第 65 次校務會議修正通過

一、大葉大學（以下簡稱本校）為提供所屬員工、勞務承攬派駐勞工、求職者免於性騷擾及性別歧視之工作環境，預防工作場所性騷擾行為之發生並消除性別歧視及保護被害人權益，性別平等工作法（以下簡稱性工法）第十三條第一項、性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）第七條第一項，訂定大葉大學工作場所性騷擾與性別歧視防治及申訴處理要點（以下簡稱本要點）。

二、本要點所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：

- （一）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。
- （二）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。
- （三）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。
- （四）受僱者於非工作時間，遭受本校同一人，為持續性性騷擾。
- （五）受僱者於非工作時間，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）受僱者於非工作時間，遭受本校校長為性騷擾。

性騷擾之認定，除應就前項規定及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。

第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷法之規定。

第一項所定性騷擾事件，於性騷法第十條、第二十五條及第二十六條規定，亦適用之。

三、本要點所稱性別歧視，指當事人間有下列情形之一者：

- （一）雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

(二) 雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施、教育、訓練或其他類似活動，因性別或性傾向而有差別待遇。

(三) 雇主對受僱者薪資之給付，因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，給付不同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因基於性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

(四) 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，因性別或性傾向而有差別待遇。

四、 本校性騷擾、性別歧視之防治措施及申訴處理，除法令另有規定外，適用本要點之規定。

本校教師其申訴及處理程序，除依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理外，適用本要點規定。

五、 本校為防治性騷擾、性別歧視之發生，應推動以下措施：

(一) 教育訓練：針對本校教職員工、各級主管與性騷擾事件申訴案之受理、處理、調查及決議等參與人員舉辦性騷擾防治教育訓練，鼓勵人員參與性騷擾防治相關教育訓練並給予公差登記。

(二) 資訊揭示：本校設置性騷擾事件專線電話及專用電子信箱接受申訴，並將相關資訊於本校顯著之處公開揭示：

1. 專線電話：(04)8511888分機1700。

2. 申訴傳真：(04)8511039。

3. 專用信箱：pa1700@mail.dyu.edu.tw。

六、 本校因申訴而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) 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) 被申訴人為校內主管、計畫主持人或其他具權勢地位之人，且涉案情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得依本校相關規定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。

(四) 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人進行行政懲處；情節重大者，本校得依性工法第十三條之一第二項規定，對被申訴人不經預告終止勞動契約。

(五) 經證實以惡意虛構之事實提出性騷擾事件申訴案者，本校對申訴人進行行政懲處。

(六) 保護當事人之隱私及其他人格法益。

本校各單位主管或計畫主持人非因前項情形而知悉性騷擾事件時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

- (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出申訴。
- (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。
- (五) 保護當事人之隱私及其他人格法益。

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，而被害人無提出申訴意願時，仍應依前項規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

七、 被害人或行為人任一方非本校人員，但與本校有共同作業或業務往來關係者，本校各單位主管或計畫主持人於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前點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。

八、 本校為處理性騷擾或性別歧視事件之申訴案件，應設置性騷擾與性別歧視申訴評議委員會（以下簡稱本委員會）。

本委員會置委員十一人，由校長、教務長、學務長、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，由校長遴聘之。

本委員會委員應具備性別意識，其中女性委員應占全體委員二分之一以上，委員任期二年。

本委員會會議，由校長擔任主席；主席因故不能出席時，由主席指定委員一人擔任之。本會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之同意始得作成評議，可否同數時取決於主席。

九、 性騷擾或性別歧視事件被害人本人或其代理人得向本委員會提出申訴。

申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

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) 申訴人姓名、性別、出生年月日、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) 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或

護照號碼、職業、住居所、聯絡電話。委任代理人應檢附委任書。

(三) 申訴之事實內容及相關證據。

(四) 申訴之年月日。

申訴書或以言詞、電子郵件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。

申訴人向本校提出申訴時，得於調查結果送達前，以書面撤回申訴，於送達本會後即予結案；申訴經撤回者，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，仍得再次提出申訴。

十、 本委員會受理申訴時，應組成申訴調查小組調查之，其成員應含有具備性別意識之外部專業人士。

申訴調查小組調查之結果，應作成調查報告書，提送本委員會續行審議，其內容應包括下列事項：

(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。

本委員會對申訴案件之審議，應參考申訴調查小組之調查結果，作出附理由之評議。評議成立者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議；評議不成立者，仍應視情節，為必要之處置措施。

十一、 本委員會與調查小組審議原則如下：

(一) 案件之調查及審議應秉持客觀、公正、專業原則，並以不公開方式為之。

(二) 參與申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其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外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿申訴之證據。違反者，得終止其參與。

(三) 召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問或使當事人互相對質，並得邀請具相關學識經驗者協助。

(四) 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。

(五) 於性騷擾或性別歧視案件申訴、調查、偵察或審理程序中，對申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。

(六) 必要時得要求性騷擾或性別歧視案件被申訴人接受心理輔導、性別平等教育訓練或其他必要措施。

(七) 處理涉及性騷法第二十五條之案件，應告知被害人得向司法機關提出告訴或向警察機關報案之權利，並給予必要之協助。

(八) 處理性騷擾案件時，知有宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路、其他媒體或任何人違反性騷法第十條規定，報導或記載被害人姓名或其他足資識別被害人身分之資訊，且無但書情形者，得通知被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關。

十二、 參與性騷擾或性別歧視申訴事件之處理、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、調查或決議有偏頗之虞者，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，應由本委員會命其迴避。

十三、 本委員會自接獲性騷擾或性別歧視申訴事件之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴人如認本校未處理或不服本校所為調查或懲戒結果，申訴人得依性工法第三十二條之一規定，向彰化縣政府提起申訴。

申訴人如認本校於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性工法第三十四條第一項規定，向彰化縣政府提起申訴。

本校對於已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受第一項規定之限制。

十四、 本校擔任本委員會或調查小組成員之教職員工，因調查性騷擾或性別歧視事件需要者，應給予公（差）假登記。

十五、 性騷擾或性別歧視行為經調查屬實，本校將視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定為適當之行政懲處或處理；如涉及刑事責任時，本校並協助申訴人提出告訴。

本校依性工法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本校賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

- 十六、 本校對性騷擾或性別歧視行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲處或處理措施能有效執行，並應避免相同事件或報復情事發生。
- 十七、 本要點未盡事宜，應依性工法、性別平等工作法施行細則、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷法、性騷擾防治法施行細則及性騷擾防治準則等相關規定辦理。
- 十八、 本要點經校務會議通過後施行，修正時亦同。