

# 廣亞學校財團法人育達科技大學 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範

中華民國 113 年 7 月 3 日一一二學年第六次(總次第七十五次)校務會議修正

中華民國 113 年 7 月 5 日育亞(人)字第 1130005388 號令發布

- 第一條 廣亞學校財團法人育達科技大學(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第十三條第一項，以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定「廣亞學校財團法人育達科技大學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」，以下簡稱本規範。
- 第二條 本校教職員工間之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本規範行之。  
本規範適用於本校教職員工(含編制內教職員、專案約聘教師、約用人員)間之性騷擾事件，但適用性別平等教育法處理者，則不適用之。
- 第三條 本規範所稱性騷擾，係依性騷擾防治法或性別平等工作法所規範，指本校教職員工間或本校教職員工與求職者間，有下列之行為：  
一、以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。  
二、主管對下屬或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。
- 第四條 性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，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。
- 第五條 本校就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- 第六條 本校各單位應妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並定期實施防治性騷擾之教育訓練。
- 第七條 本校於知悉性騷擾之情事時，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、案件提交本校性別平等教育委員會啟動調查及審議程序，惟本校首長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，申訴人逕向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。

四、因情節重大，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。

五、性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。申訴人名譽如受損害，應協助回復其名譽之適當處分；經證實申訴人有誣告之事實者，亦得視情節輕重對申訴人為適當之懲戒或處理。

第八條 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，本校仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。被害人及行為人分屬不同事業單位，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，應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。

第九條 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。

第十條 本校將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本校處理有關性騷擾申訴案件時，以人事室為收件單位。案件調查及審議由本校性別平等教育委員會辦理。但處理教職員工涉及性別平等工作法案件時，學生代表不得參與。

派遣勞工如遭受本校教職員工性騷擾時，本校將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

第十一條 性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成記錄，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記錄，應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：

一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。

三、申訴之事實內容及相關證據。

本校於接獲申訴時，應於三日內將申訴人或檢舉人所提事證資料交付本校性別

平等教育委員會調查處理。但無管轄權者，應將該案件於七日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。

第十二條 申訴人向本校提出性騷擾之申訴時，得於本校決議通知書送達前，以書面撤回其申訴；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，仍得再提出申訴。

第十三條 本校自接獲性騷擾申訴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。

處理結果應以書面通知申訴人、被害人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理之單位。

前項處理結果，內容包括事實認定、處置措施及議處結果。

申訴人、被害人或行為人對本校處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起三十日內，以書面具明理由向本校申復；其以言詞為之者，本校應作成記錄，經向申訴人、被害人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。申復案由性別平等教育委員會依程序處理。經結案後，不得就同一事由，再提出申復。

第十四條 本校性別平等教育委員會對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，其期間不受前條第一項規定之限制。

第十五條 性騷擾行為經調查屬實，本校將視情節輕重，對性騷擾行為人依教師法、性別工作平等法及本校相關規定等，為適當之懲戒或處理。如行為人具勞工保險身份，則並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本校並將協助申訴人提出告訴。

本校依性別平等工作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。

第十六條 本校對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

第十七條 本規範經校務會議通過，自發布日施行。