

國立澎湖科技大學「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」

97 年 12 月 11 日 97 學年度第 1 學期第 4 次行政會議通過

102 年 12 月 19 日 102 學年度第 1 學期第 5 次行政會議修正通過

105 年 1 月 6 日 104 學年度第 1 學期第 2 次校務會議修正通過

107 年 11 月 15 日 107 學年度第 1 學期第 4 次行政會議修正通過

108 年 1 月 2 日 107 學年度第 1 學期第 2 次校務會議修正通過

112 年 2 月 16 日 111 學年度第 2 學期第 1 次行政會議通過

112 年 3 月 22 日 111 學年度第 2 學期第 2 次校務會議通過

112 年 6 月 15 日 111 學年度第 2 學期第 5 次行政會議通過

112 年 12 月 27 日 112 學年度第 1 學期第 1 次校務會議通過

113 年 3 月 14 日 112 學年度第 2 學期第 2 次行政會議通過

113 年 4 月 18 日 112 學年度第 2 學期第 3 次行政會議通過

113 年 5 月 22 日 112 學年度第 2 學期第 1 次校務會議通過

113 年 6 月 13 日 112 學年度第 2 學期第 5 次行政會議通過

113 年 7 月 18 日 112 學年度第 2 學期第 6 次行政會議通過

113 年 8 月 15 日 113 學年度第 1 學期第 1 次行政會議通過

113 年 9 月 19 日 113 學年度第 1 學期第 2 次行政會議通過

第一條 國立澎湖科技大學（以下簡稱本校）為維護教職員工（含專案人員、助理人員及臨時人員）及委外工作人員、求職者工作權益，提供免於性騷擾之工作環境，並防治與處理性騷擾事件，依據「性別平等工作法、性騷擾防治法、性騷擾防治準則、工作場所性騷擾防治措施準則」規定，訂定本辦法。

第二條 本辦法適用於本校教職員工（含專案人員、助理人員及臨時人員）及委外工作人員、求職者相互間於本校所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。

但適用性別平等教育法者，不適用本辦法。

第三條 本辦法所稱性騷擾，定義如下：

一、適用性別平等工作法：

（一）發生本校教職員工間或與求職者之間時，所稱之性騷擾指下列情形之一：

1. 本校教職員工（含專案人員、助理人員及臨時人員）及委外工作人員、求職者執行職務或在工作場所時，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. 主管人員對部屬或對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）權勢性騷擾，指對於因僱用、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。

（三）有下列情形之一者，亦適用之：

1. 教職員工於非工作時間，遭受所屬單位之同一人，為持續性性騷擾。

2. 教職員工於非工作時間，遭受不同單位，具共同作業或業務往來關係之

同一人，為持續性性騷擾。

3. 教職員工於非工作時間，遭受校長為性騷擾。

(四)前款性騷擾之認定，應就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為之。

(五)性騷之調查，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，並得綜合審酌以下情形：

1. 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
2. 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。
3. 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

二、適用性騷擾防治法：

(一)發生於本校教職員工與校外人士間時，所稱之性騷擾指性侵害犯罪以外，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：

1. 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。
2. 以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

(二)權勢性騷擾，指對於因教育、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。

三、性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、言詞、行為、認知或其他具體事實為之。其樣態如：盯著對方身體、偷窺、偷拍、暴露、展示色情圖片、利用職權或機會，脅迫對方提供性服務等。

第四條 本校有關性騷擾防治法及性別平等工作法之性騷擾申訴案由本校人事室受理，事件的審議及調查由本校性騷擾防治委員會(以下簡稱本會)負責處理。本校校長為性騷擾事件行為人，申訴人依下列程序提申訴：

一、適用性別平等工作法：

申訴人為公務人員保障法適(準)用對象者(教育人員)，應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理；申訴人非屬公務人員保障法適(準)用對象者(非教育人員)，應向澎湖縣政府提出申訴。

二、適用性騷擾防治法：

申訴人應向澎湖縣政府提出申訴，其處理程序依澎湖縣政府相關規定辦理。

本校校長或各級主管涉及性別平等工作法之性騷擾行為，且情節重大，於調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由教育部或本校停止或調整職務。

本校處理教職員工性騷擾申訴案時，委員應親自出席，不得代理，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之。

第五條 為處理工作場所性騷擾申訴案件，本校人事室設置專線電話、傳真、專用電子信箱。專用電子信箱如下，並將相關資訊於本校顯著之處公開揭示。

一、性騷擾申訴專線電話：(06)9264115-1506

二、電子信箱：personnpu@gms.npu.edu.tw

三、傳真機號碼：(06)9260041

本校人事室接獲(受理)性騷擾申訴案後，由本校性騷擾防治委員會(以下簡稱本會)審議、調查及處理。

本會置委員七人，其中一人為召集人，由校長指定副校長兼任，其餘委員，由校長聘(派)本校教職員工、社會公正人士及專家學者且具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之。前項女性委員人數比例應占全體委員人數二分之一以上。本會委員任期二年，期滿得續任。委員於任期內因故出缺時，由校長聘(派)本校教職員工、社會公正人士及專家學者且具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。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。本會應有二分之一以上委員之出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得作成決議，其可否同數時，取決於主席。

本會並得指派本會委員三人組成事件處理小組，進行案件初步審查。

第六條 本校各單位應建立友善的工作環境，並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。

本校於所屬公共場所及公眾得出入之場所所有性騷擾事件發生當時知悉者，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者，亦應採取下列第三項措施：

- 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。

本校知悉其所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件者，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。

校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。

校長或教職員工應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突，以消除工作環境內源自於性或性別的敵意因素，以保護教職員工不受性侵害及性騷擾之威脅。本校每年定期辦理各種防治性騷擾之性別平等相關課程訓練或講習，以辦理性別平等業務人員為優先實施對象；參加教育訓練之人員，本校給予公差假，及經費補助；並利用集會及文宣等各種傳遞訊息方式，頒布禁止工

作場所性騷擾之書面聲明，加強教職員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣傳。

本校定期辦理防治性騷擾教育訓練如下：

一、本校所屬教職員工：

- (一)性別平等知能。
- (二)性騷擾基本概念，法令及防治。
- (三)性騷擾申訴之流程及方式。
- (四)其他與性騷擾防治有關之教育。

二、本校處理性騷擾事件或有管理責任之人員：

- (一)性別平等教育法、性別平等工作法及性騷擾防治法之認識與事件之處理。
- (二)覺察及辨識權力差異關係。
- (三)性騷擾事件有效之糾正及補救措施。
- (四)被害人協助及權益保障事宜。
- (五)其他與性騷擾防治有關之教育。

第七條 本校於知悉性騷擾情形時，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：

- (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。
- (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、非因前項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。

三、本校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，仍應依前項規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

四、被害人及行為人分屬不同單位，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之單位主管於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第一項及第二項所定立即有效之糾正及補救措施：

- (一)任一方之單位主管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。

性騷擾事件被害人得依性別平等工作法或性騷擾防治法規定向本校人事室提起申訴，其中依性騷擾防治法規定提起之申訴期限如下：

- 一、屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。
- 二、屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。
- 三、性騷擾事件發生時，被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但前二款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

性騷擾之申訴，得以具名之書面資料（表格如附表）、電子郵件或以言詞方式向本校人事室提出申訴。以電子郵件或言詞方式提出申訴者，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。

前項書面、電子郵件或言詞紀錄應載明下列事項：

- 一、申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- 二、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。
- 三、有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。
- 四、申訴之事實內容及相關證據。
- 五、性騷擾事件發生及知悉時間。
- 六、申訴之年月日。

第三項之委任代理人應檢附委任書。

申訴書不合規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人於14日內補正。

第八條 本校人事室對接獲(受理)申訴案件之調查，程序如下：

性騷擾防治法：

- 一、接獲(受理)之申訴案件應於申訴到達後七日內交由本校性騷擾防治委員會(以下簡稱本會)處理，本會應於接獲申訴或移送申訴案到達之日起七日內開始調查，並指定三位以上人員(包含學者專家)組成申訴處理調查小組(簡稱調查小組)，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，調查完成後，由調查小組將結果作成調查報告書，調查屬實者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議；非屬實者，仍應視情節，為必要處理之建議，並經本會審議後，移送澎湖縣政府辦理，其內容應包括下列事項：

- (一)性騷擾事件之案由，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)申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。
- (四)相關證物之查驗。
- (五)性騷擾事件調查結果及處理建議。

- 二、權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向澎湖縣政府申請調解，本會於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助向澎湖縣政府申請調解。
- 三、調解期間，除接獲澎湖縣政府通知依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。
- 四、懲處建議及處理對象屬本校教職員工者，應簽陳本校校長核定後，移請人事室辦理懲處；非屬本校教職員工者，應函知其服務機關(單位)或依有關法令規定辦理。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，由各該規定權責機關課予刑罰或處以罰鍰。
- 五、本校應於接獲(受理)申訴或移送到達之日起二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

性別平等工作法：

- 一、接獲(受理)之申訴案件，應通知澎湖縣政府，並於七日內指派三人以上之委員組成申訴調查小組進行調查，其成員應有具備性別意識之外部專業人士，調查完成後，由申訴調查小組委員將結果作成調查報告書，提本校性騷擾防治委員會(以下簡稱本會)審議，其審議應參考申訴調查小組之調查結果，作出附理由之決議。決議成立者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。上述之決議應以書面通知申訴人及被申訴人，其內容應包括決議之理由。
- 二、性騷擾申訴事件調查報告書，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。
- 三、懲處建議及處理對象為本校教職員工，應簽陳本校校長核定後，移請人事室辦理懲處；非屬本校教職員工，應函知其服務單位或依有關法令規定辦理，經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知澎湖縣政府。
- 四、本校應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。性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。

性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

性騷擾事件之調查，應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。

被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。

調查小組調查時，得訪談雙方當事人，並得依法進行搜證及訪查。必要時，得邀請相關學識經驗之專業人士協助調查。

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。

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。

對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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。調查中之性騷擾事件已進入司法程序者，經申訴人同意後，性騷擾防治委員會得決議暫緩調查，其期間不受結案及延長時效之限制。性騷擾防治委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關知識經驗者協助。

第九條 性騷擾防治委員會(含調查小組)及與本案相關之所有人員均負對本案一切內容保密之義務。性騷擾申訴事件之調查人員在調查過程中，有下列情形之一者，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。
- 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。

性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

- 一、有前項所定之情形而不自行迴避。
- 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，並應為適當之釋明；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，在本會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處理。

調查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。

第十條 申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達性騷擾防治委員會後即予結案備查，並不得就同一事由再提出申訴。

第十一條 性騷擾防治委員會對申訴案件之決議，應作出成立或不成立且附理由之決定，決定成立者，應作成懲處建議及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。依各該身分別，提交教師評議委員會、公務人員考績委員會或各該管理考核委員會進行審議。

前項決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及有關單位。

性騷擾行為經調查屬實，本校應視情節輕重，對行為人為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

性騷擾行為經證實有誣告之事實者，本校應視情節輕重，得對申訴人為適當之懲處或其他處理。

第十二條 本校對於工作場所性騷擾事件之處理結果，應採取事後加以追蹤、考核及監督，確保所作裁決有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

第十三條 當事人有輔導或醫療等需要者，本校得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第十四條 性騷擾防治委員會委員均為無給職。非本校參與性騷擾防治委員會調查之專業人員撰寫調查報告書，得支領撰稿費，出席會議時並得支領出席費。

第十五條 辦理性騷擾申訴案所需經費由本校相關預算項下支應。

第十六條 至本校洽公民眾如有發生性騷擾事件時準用本辦法之規定。

第十七條 本辦法如有未盡事宜，依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關規定辦理。

第十八條 本辦法經行政會議及校務會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

附件

國立澎湖科技大學性騷擾案件申訴書（紀錄）

基本資料	姓 名	性別	出 生 日 月 年	服務機關(單位)及職稱	國民身分證統一編號	聯絡處所及電話
申 訴 人						
代 理 人						
被 申 訴 人						
申 訴 事 實 內 容	被申訴人姓名	☐ 不詳	被申訴人服務單位	☐ 職稱：聯絡電話： ☐ 無 ☐ 不詳		
	事件發生時間	年 月 日 ☐ 上午 ☐ 下午 時 分				
	事件發生地點					
	事件發生過程					
相關事證或人證	附件 1： 附件 2： （無者免填）					
申訴人(法定代理人或委任代理人)簽名或蓋章： 申訴日期： 年 月 日						
以上紀錄經當場向申訴人朗讀或交付閱覽，申訴人認為無誤。 紀錄人簽名或蓋章：						

-----處理情形摘要（以下申訴人免填，由接獲申訴單位自填）-----

初 次 接 獲 單 位	單位名稱		接 案 人 員		職 稱	
	聯絡電話		接 獲 申 訴 時 間	年 月 日 ☐ 上午 ☐ 下午 時 分		
處 理 或 移 送 流 程 摘 要						

- 備註：1. 本申訴書填寫完畢後，應影印 1 份予申訴人留存。
2. 提出申訴書者，將標題之「紀錄」2 字及「紀錄人簽名或蓋章」欄刪除。
3. 本申訴書（紀錄）所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
4. 委任代理人應檢附委任書。