

東海大學工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理辦法

114年5月27日 第243次校務會議通過

115年5月26日 第247次校務會議修正通過

第一條 東海大學(下稱本校)為維護教職員工工作權益，提供免於性騷擾之服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，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，訂定本辦法。

第二條 本辦法所稱「教職員工」者，指受本校僱用從事工作獲致薪資之專兼任教師、研究人員、專案教學人員、職員、研究助理、工讀生、派遣員、實習生或其他人員。

第三條 本辦法所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：

一、適用性別平等工作法：

- (一)本校教職員工於執行職務時，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)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。
- (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)本校教職員工於非工作時間，遭受本校同一人，為持續性性騷擾。
- (五)本校教職員工於非工作時間，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)本校教職員工於非工作時間，遭受本校校長為性騷擾。

二、適用性騷擾防治法：指性侵害犯罪以外，本校教職員工對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，並有下列情形之一者：

- (一)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。
- (二)以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- (三)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。

(四)本校教職員工於執行職務時，遭不特定人於公共場所或公眾得出入場所為前款第一目行為者。

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 本辦法所稱性別歧視，指當事人間有下列情形之一者：

- 一、 本校主管人員對求職者或教職員工之招募、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、 本校主管人員為教職員工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、 本校主管人員對教職員工薪資之給付，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、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。
- 四、 本校主管人員對教職員工之退休、資遣、離職及解僱，因性別或性傾向而有差別待遇。

第六條 本校設置處理性騷擾及性別歧視申訴專線電話(04-23590204)、傳真(04-23590350)、電子信箱(gendequi@thu.edu.tw)，並將相關資訊於本校網頁或適當工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責案件之申訴、調查及處理。

第七條 本校應責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強教職員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導如下：

- 一、 本校應針對下列人員實施防治性騷擾之教育訓練，或鼓勵所屬教職員工以公假參與性騷擾防治、消除性別歧視及促進性別平等相關教育訓練，加強教職員工性別平等觀念，尊重教職員工及受服務人員之性別特質及性傾向，建立安全友善之工作及服務環境，並利用有效管道公開揭示禁止性騷擾及性別歧視行為，以防治性騷擾或性別歧視情事發生：
 - (一) 教職員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
 - (二) 擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受並優先實施相關教育訓練。

- 二、本辦法適用對象於非本校所能支配、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，並事前詳為告知本辦法適用對象。
- 三、如有性騷擾、性別歧視或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

第八條
措施：

本校各單位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

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，並且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。
- (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，停止職務期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或薪資，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處或處理。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及本校工作規則規定，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處或處理。

二、非因接獲被害人申訴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、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

第九條

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，仍將依第八條規定辦理，並採取立即有效之糾正及補救措施。

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，依第七條相關規定辦理。

本校因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商協助。

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，通知他方本校主管人員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。

第十條 本校為處理本辦法性騷擾或性別歧視事件之申訴，設工作場所性騷擾與性別歧視申訴委員會（下稱本委員會）。本委員會置委員九人至十三人，由副校長擔任召集人，並為會議主席，並由校長遴聘本校教師代表、職工代表、社會公正人士及校外專家學者代表組成；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員應占委員總數二分之一以上。

本委員會委員任期二年，期滿得連任之。委員於任期內因故出缺時，由校長遴聘本校教職員工、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為止。

本委員會開會時，委員應親自出席，並應有二分之一以上委員出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議。

第十一條 適用性別平等工作法之性騷擾案件，申訴受理單位為本校人事室。但加害人為本校校長時，依下列規定辦理：

一、申訴人為教育人員時，逕向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。

二、申訴人非屬教育人員者，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向臺中市政府提出申訴。

適用性騷擾防治法之案件，加害人為本校教職員工時，申訴受理單位為本校人事室；加害人為學生時，申訴受理單位為本校性別平等教育委員會。但加害人為本校校長者，逕向臺中市政府提出申訴，其處理程序依臺中市政府相關規定辦理。

第十二條 本校校長或各級單位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，得依下列方式停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定：

一、本校校長：由教育部停止其職務。

二、本校各級單位主管：由本校停止或調整其職務。

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)。

第十三條 依本辦法提起之性騷擾案件，其申訴時效悉依其適用之性別平等工作法、性騷擾防治法規定。

性騷擾之申訴得以書面、言詞或電子郵件提出。其以言詞或電子郵件為之者，受理人員或單位應作成紀錄，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。

前項書面應由申訴人簽名或蓋章，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，並應檢附委任書。
- 三、申訴之事實內容及相關證據。
- 四、申訴之年月日。

申訴書或電子郵件、言詞作成之申訴紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

本校接獲屬性別平等工作法之性騷擾事件時，應依規定通知臺中市政府。

申訴人向申評會提出申訴時，得於調查結果送達前，以書面撤回申訴，於送達申評會後即予結案；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，仍得再提出申訴。

第十四條 本委員會評議程序如下：

三、本校人事室接獲性騷擾申訴案件，報請召集人依個案指定委員於五日內確認是否受理。

四、除有不可抗力之因素，確認受理之申訴案件，應於七日內組成三人以上專案調查小組進行調查，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。

五、調查完成後，由申訴調查小組作成調查報告書，提本委員會審議，其內容應包括下列事項：

- (一) 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。

六、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，作出附理由之決議，並得作成懲處建議或其他適當處理之建議。

調查小組所提調查報告及處理建議，除調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據者外，本委員會應尊重調查小組之調查結果。

七、前款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。

八、第三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，移請相關單位或會議依相關規定辦理懲處或決議事項。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。經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。

第十五條 本校應自接獲性騷擾或性別歧視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。性騷擾申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

第十六條 性騷擾案件之申訴有下列情形者，應不予受理：

- 一、逾期提出申訴者。
- 二、申訴不合法令程式，經通知限期補正，屆期未補正。
- 三、同一性騷擾事件經結案、已撤回或視為撤回申訴後再行申訴。
- 四、申訴人非性騷擾事件之受害人或其代理人。
- 五、對不屬於性騷擾範圍之事件，提起申訴。

本委員會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將申訴書及相關資料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臺中市政府。

第十七條 本委員會不受理性騷擾案件申訴時，應於申訴或移送到達二十日內，依下列規定辦理：

- 一、依性別平等工作法辦理之案件，應敘明理由及救濟途徑，以書面通知當事人。
- 二、屬性騷擾防治法規範之申訴案件，有性騷擾防治法第十四條第五項所定不予受理情形者，應依該法施行細則第十四條第二項規定，移送臺中市政府決定不予受理或應續行調查，並以書面通知當事人。

第十八條 本校調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- 一、應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- 二、應秉持客觀、公正及專業原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形。
- 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、得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關之學者專家協助。
- 五、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。
- 八、調查過程中，應視當事之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、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、提供協助或參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

第十九條 性騷擾申訴案件調查評議人員，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。
- 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評議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，向本委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查評議人員，得對該申請提出意見書。

被申請迴避之調查評議人員在本委員會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查評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，應由本委員會命其迴避。

第二十條 調查結果之處理如下：

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

第二十一條 適用性別平等工作法之性騷擾申訴案件，當事人對於本委員會未處理或不服調查結果者，處理程序如下：

一、申訴人、被申訴人非屬教育人員者：申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向臺中市政府提起申訴。

二、當事人如屬教育人員者，得依教師法提起救濟。

適用性騷防治法申訴案件當事人，不服本校所為調查或懲戒結果，得依性騷擾防治法第十四條規定，向臺中市政府提起申訴。

當事人對於本委員會未處理或不服調查結果者，得依性工法第三十二條之一或性騷法第十四條規定之救濟期間，向臺中市政府提出申訴。

申訴案件當事人為教育人員，對申訴案件之決定有異議者，得於收到書面通知次日起三十日內，向本校教師申訴評議委員會提起申訴。

第二十二條 本委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響，但適用性騷擾防治法之非屬權勢性騷擾申訴案件於作成調查結果之決定前經申訴人同意，得決議暫緩調查及決議。

前項適用性騷擾防治法之非屬權勢性騷擾申訴案件調解書上載有當事人同意撤回申訴者，視為撤回。

申訴人得於本校做成調查報告及處理建議移送臺中市政府前，得以書面向本校撤回其申訴；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。

第二十三條 行為人經確認有性騷擾事件或性別歧視之行為，得由本委員會建議以下措施，送請人事室處理：

一、行為人為教師者，得視情節輕重，依教師法或專科以上學校兼任教師聘任辦法予以解聘、不續聘、停聘或終止聘約處分；或議決以下之懲處措施，並同時議決其年限或次數：

(一) 停發年終獎金之一部或全部。

(二) 停止晉級晉敘。

(三) 停止兼任導師或主管職務。

(四) 不得超支鐘點。

(五) 停止校內外兼職或兼課。

二、行為人為學校職員或工友者，得視情節輕重，依本校職員工獎懲標準懲處；或依本校職工任(僱)用辦法或本校約聘人員聘用辦法予以解聘、終止聘用；或議決以下之懲處措施，並同時議決其年限或次數：

(一) 停發年終獎金之一部或全部。

(二) 停止晉級晉敘。

(三) 停止兼任主管職務。

(四) 停止校內外兼職及支領工作津貼。

第二十四條 本校教師或職員工不服懲處措施者，得於收到書面通知次日起三十日內，分別向本校教師申訴評議委員會或職員申訴評議委員會提起申訴。

第二十五條 本委員會對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、考核及監督，確保申訴決定之建議有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

第二十六條 本委員會之委員為無給職。但校外專家學者及公正人士協助撰寫調查報告書或出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。

第二十七條 本校依性別平等工作法、性騷擾防治法相關規定辦理工作場所性騷擾與性別歧視之防治及處理，除其他法規另有規定者外，適用本辦法。

本辦法與主管機關法規牴觸者，應以主管機關法規為主。

第二十八條 本辦法經校務會議通過後實施。