

# 元智大學工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

99.09.20 99 學年度第 2 次行政會議通過

101.09.10 101 學年度第 3 次行政會議修正通過

112.11.01 112 學年度第 1 次校務會議修正通過

113.05.15 112 學年度第 2 次校務會議修正通過

- 第一條 元智大學（以下簡稱本校）為提供受僱者及求職者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、性騷擾防治法、工作場所性騷擾防治措施準則，以及性騷擾防治準則之規定，訂定本辦法。
- 第二條 本校教職員工（含約聘僱人員）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，適用本辦法。但適用性別平等教育法處理者，不適用本辦法之規定。
- 第三條 本校應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
- 第四條 本校應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練或工作坊中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- 第五條 本校應設置工作場所性騷擾申訴管道，設立受理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- 第六條 本校得利用集會、校園電子郵件、專屬網頁等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。
- 第七條 本校於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即之糾正及補救措施，並注意下列事項：  
一、保護被害人之權益及隱私。  
二、對所屬場域空間安全之維護或改善。  
三、對行為人之懲處。  
四、其他防治及改善措施。
- 第八條 工作場所性騷擾申訴事件由人事室為收件單位，並於收件三日內交由本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）調查處理。惟本校首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。
- 第九條 性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或交付閱覽，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、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

三、申訴之事實及內容。

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。逾期不補正者，申訴不予受理。

第十條 性平會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

第十一條 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，應以不公開之方式為之，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、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會，必要時得邀請具體相關學識經驗者給予協助。

三、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

四、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。

五、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。

六、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份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

七、性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

八、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、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

九、參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第十二條 性平會應於申訴提起二個月內結案，做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。性平會處理申訴時，如有必要時得延長一個月，並通知當事人。

性平會之決議應以書面通知當事人及本校，並註明對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向性平會提出申復，其期間自申訴決議送達當事人之次日起算。

提出申復應附具書面理由，由性平會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

第十三條 （刪除）

第十四條 性平會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議。

第十五條 性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對被申訴人施以調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。性騷擾行為經證實為誣告者，本校得

視情節輕重，對申訴人施以懲戒或處理。

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，並避免相同事件或報復情事發生。

第十七條 當事人有輔導或醫療等需要者，本校得引介專業輔導或醫療機構。

第十八條 本校不會因員工提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。

第十九條 本辦法經校務會議通過後實施，修正時亦同。