中原大學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

113.07.04 第 1024 次行政會議通過

第　一　條　中原大學(以下稱本校)為提供教職員工(含約聘僱人員)(以下稱員工)、派遣勞工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第十三條第一項，以及勞動部工作場所性騷擾防治措施準則相關規定，訂定「中原大學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」(以下稱本辦法)。

第　二　條　本校工作場所性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本辦法之規定辦理。

第　三　條　本校各級主管對於所屬員工，員工相互間，及與求職者間，不得有下列之行為：

一、以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他教職員工造成敵意性、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　工作場所性騷擾之調查，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　本校就工作場所性騷擾事件之申訴，於人事室設置專線電話、電子信箱及申訴管道，受理單位為人事室，並由本校性別平等教育委員會統籌負責性騷擾之防治、申訴、審議及處理。

第　六　條　本校應責成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，加強對所屬教職員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

本校就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

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，每年應定期接受相關教育訓練。

第　七　條　本校於知悉工作場所性騷擾之情形時，應循正當程序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，將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、非因前款情形而知悉工作場所性騷擾事件時：

(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。

本校因接獲被害人陳述而知悉工作場所性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本校仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

第　八　條　工作場所性騷擾之被申訴人如非為本校員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本校仍將依本辦法相關規定辦理，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單位，且具共同作業或業務往來關係者，本校於知悉工作場所性騷擾之情形時，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，通知他方單位主管或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　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，並事前詳為告知相關人員。
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工作場所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。
派遣勞工如遭受本校員工性騷擾時，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　工作場所性騷擾之被申訴人為本校校長時，除法律另有規定外，應向教育部提起申訴。

第 十二 條　工作場所性騷擾之申訴，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，受理人員應作成紀錄，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。
本校於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知桃園市政府。

第 十三 條　申訴人向本校提出工作場所性騷擾之申訴時，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 十四 條　本校接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。
本校處理前項申訴時，應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。
申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送本校性別平等教育委員會審議處理：

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。

第 十五 條　參與性騷擾申訴事件之處理、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、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。
違反前項規定者，召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，本校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 十六 條　參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本校申請令其迴避；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校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，由本校命其迴避。

第 十七 條　申訴處理之調查及審議，應有委員半數以上之出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。
申訴之調查及審議，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，並得邀請具相關學識經驗者協助。
本校性別平等委員會應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。其決議，應由以書面通知申訴人及被申訴人。

第 十八 條　本校自接獲工作場所性騷擾申訴之次日起二個月內結案；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處理結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向桃園市政府提起申訴。
申訴人如認本校於知悉工作場所性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向桃園市政府提起申訴。

第 十九 條　申訴處理期間對於已進入司法程序之工作場所性騷擾申訴，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 二十 條　工作場所性騷擾行為經調查屬實，本校將視情節輕重，對性騷擾行為人依相關法令及本校章則為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知桃園市政府。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。

第二十一條　本校對工作場所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。

第二十二條　本辦法未盡事宜，悉依相關法令及本校有關規定辦理。

第二十三條　本辦法經行政會議通過，報請校長公布施行，修正時亦同。