

# 亞東學校財團法人亞東科技大學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

95.6.26 本校 94 學年第 5 次校務會議通過

104.12.18 本校 104 學年第 2 次臨時校務會議通過

110.08.24 本校 110 學年度第 1 次校務會議修正通過

112.09.13 本校 112 學年度第 1 次校務會議修正通過

113.10.30 本校 113 學年度第 2 次校務會議修正通過

114.03.26 本校 113 學年度第 4 次校務會議修正通過

- 第一條 亞東學校財團法人亞東科技大學(以下簡稱本校)為維護教職員工工作權益，提供免於性騷擾之友善工作環境，特依性別平等工作法、性騷擾防治法以及工作場所性騷擾防治措施準則，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法(以下簡稱本辦法)。
- 第二條 本校之性騷擾防治及申訴處理，除法令另有規定外，依本辦法規定行之。
- 第三條 本辦法適用於本校教職員工(含約聘僱人員)相互間、或與校外人士間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。
- 第四條 本校為防治性騷擾行為發生，辦理性騷擾防治措施及推動之工作如下：  
一、辦理防治性騷擾之教育訓練。  
二、設置專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，接受申訴並將相關資訊於本校顯著之處公開揭示。  
三、執行申訴處理、調查及裁決等相關程序，以保密方式為之。  
四、當事人有輔導、醫療等需要者，視情況引介至本校相關單位或專責機構進行身心輔導或治療。
- 第五條 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、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，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。
- 第六條 本校由人事室負責受理本辦法之申訴案，為處理申訴案件，得成立調查小組調查。調查小組以三人或五人為原則，女性人數比例應佔成員總數二分之一以上，必要時部分小組成員得外聘之。
- 第七條 本校於知悉性騷擾之情形時，將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)考量被害人意願，採取適當之隔離措施，避免被害人受性騷擾情形再度發生，並不得對被害人之薪資等勞動條件作不利之變更。  
(二)對被害人提供或轉介諮詢、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)行為人具權勢地位，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，得暫時停止或調整行為人之職務；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，不經預告終止聘僱關係。

(六)如經證實有惡意虛構之事實者，亦對被害人為適當之懲戒或處理。

二、非因前款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 性騷擾之行為人如非為本校教職員，或被害人如為駐校廠商或求職者，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，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 教職員於非本校所能支配、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，並事前詳為告知教職員。

本校知悉教職員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 性騷擾事件之申訴，行為人為本校教職員工者，被害人應向本校人事室提出，惟如為學校首長時，應向教育部申請調查；行為人非屬本校教職員工時，本校應採取適當之緊急措施，於接獲申訴之日起七日內，將申訴書及相關資料移送新北市政府處理。

第十一條 性騷擾之申訴，被害人或其代理人除可依相關法律請求協助外，並得向本校人事室提出申訴。

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。

性騷擾之申訴，應以具名書面為之，如以言詞或以電子郵件提出申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向被害人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或簽章。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄應由被害人簽名或簽章，並載明下列事項：

- 一、被害人姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。
- 二、有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、國民身分證統一編號、住居所、聯絡電話。
- 三、申訴之事實及內容及相關證據。

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，應通知被害人於十四日內補正。

第十二條 本校性騷擾之申訴有下列之一者不予受理：

- 一、非屬本法所規定之事項者。
- 二、申訴方式程序未符合第十一條者。
- 三、同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

第十三條 受理申訴之性騷擾事件，於本校人事室調查及審議期間，得由被害人或其代理人以書面提出撤回申訴，並於送達人事室後即予結案備查，不得就同一事由再為申訴。但被害人撤回申訴後，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 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方式為之，並保護當事人之隱私權及其他人格法益。
- 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機會，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- 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、處理與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。
- 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。

第十五條 參與性騷擾事件之處理、調查及審議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密，並確保雙方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。違反者，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘任。

第十六條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及審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、本人為被害人、行為人、或與被害人、行為人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
- 二、本人為被害人、行為人、或與被害人、行為人有配偶、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者。
- 三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- 四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。

申訴案之調查評議人員有下列各款情形之一者，當事人得以書面列舉其原因及事實向人事室申請迴避：

- 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。

對於前項申請，被申請迴避之調查評議人員得提出意見書，且在人事室就該申請事件為準駁前，應停止參與申訴案之調查工作。

申訴案之調查評議人員有第一項所定情形而不自行迴避者，得未經當事人申請由人事室命其迴避。

第十七條 申訴事件應自確定受理之次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。

調查結果通知、申復或再申訴之處理，依當事人間之關係，分述如下：

一、本校教職員工：

- (一)調查結果應以書面通知雙方當事人及學校相關單位，內容應包括處理結果之理由、申復之期限，並得作成懲戒或其他處理之建議。
- (二)被害人及申訴之相對人對申訴案之調查結果有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復，申復以一次為限。經結案後，不得就同一事由再提出。

二、本校教職員工與校外人士間之性騷擾事件：

- (一)調查結果應以書面通知當事人及新北市政府，內容應包括處理結果之理由、再申訴期限及受理機關。
- (二)當事人不服其調查結果或學校逾期未完成調查，得於期限屆滿或收到書面通知次日起三十日內，向新北市政府提出再申訴。

被害人如認本校於知悉性騷擾情形時，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，向地方主管機關提起申訴。

第十八條 人事室之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。

前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。

第十九條 性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對被害人之相對人依本校相關規定為懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本校並應協助被害人提出告訴。

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。

第二十條 為顧及個人名節，本校教職員工不得恣意提出不確實性騷擾之申訴案。若經證實有誣告之事實者，本校得視情節輕重，對被害人依本校相關規定為懲戒

或其他處理。

第二十一條 本校對性騷擾行為應採取追縱、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。

當事人有輔導或醫療等需要者，本校得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第二十二條 本辦法未盡事項，悉依相關法令辦理。

第二十三條 本辦法經校務會議通過，陳請校長核定後公布實施，修正時亦同。