

國立臺東大學工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理措施

112學年度第2學期期末校務會議通過(113.6.6)
113學年度第1學期期初校務會議修正通過第20條、第21條(113.10.17)
113學年度第1學期第1次校務基金管理委員會會議通過(113.11.7)

第一條 (訂定依據及目的)

國立臺東大學(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」及「工作場所性騷擾防治措施準則」等相關規定，訂定本措施。

第二條 (適用範圍)

本校之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本措施行之。事件當事人一方為學生者，適用性別平等教育法，不適用本措施。

第三條 (名詞定義)

本校各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，於執行職務時，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。

本措施所稱性別歧視，指當事人間有下列情形之一者：

- 一、雇主對求職者或受僱者之招募、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、雇主為受僱者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、雇主對受僱者薪資之給付，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、雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，因性別或性傾向而有差別待遇。

第四條 (性騷擾態樣)

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（防治申訴專案小組）

本校將以保密方式處理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。

本校為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私，特設立性騷擾防治申訴專案小組（以下簡稱專案小組），置委員五人，由行政副校長一人兼任召集人，其餘委員，由校長聘（派）曾任本校性別平等教育委員會委員之教職員，或具性別意識之專家學者兼任之。

前項女性委員應占委員總數二分之一以上，男性委員人數應占委員總數三分之一以上。

本專案小組委員任期二年，期滿得續兼。委員因故出缺時，繼任委員之任期至該原任期屆滿之日止。

第六條（專案小組議事規則）

專案小組委員應親自出席，不得代理，專案小組會議由召集人召集並擔任主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。

專案小組應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

專案小組為前項決議時，迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數。

專案小組召開會議時，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。

第七條（防治任務一）

本校就性騷擾及性別歧視事件之申訴，設置專線電話(089-517379)、傳真(089-517458)、專用信箱(person@nttu.edu.tw)，並於本校網頁或適當場所公告之。

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，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，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。

本校就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- 一、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。

第八條（防治任務二）

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，並事前詳為告知員工。

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。

第九條（保密原則）

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。

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，本校將終止其參與該性騷擾申訴事件，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（派）任。

第十條（迴避原則）

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。

第十一條（提起申訴一）

申訴人為軍公教人員時，其申訴及處理程序，依性別平等工作法第二條第三項規定辦理。

本校校長涉及性別平等工作法之性騷擾事件行為人，軍公教人員依性別平等工作法第三十二條之三規定，應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。非屬軍公教人員者，除得依本校內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向臺東縣政府提出申訴；於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或工作型態至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕。

本校校長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間得先行停止或調整職務。

第十二條（提起申訴二）

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，受理之人員或單位應作成紀錄，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、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話。
- 二、有法定代理人，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、住居所、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並應檢附委任書。
- 四、申訴之事實內容及相關證據。
- 五、性騷擾事件發生或知悉之時間。
- 六、申訴之年月日。

申訴書或言詞作成之紀錄不合上開程式而其情形可補正者，本校應通知申訴人於十四日內補正。

本校於接獲第一項申訴時，將按規定通知臺東縣政府。

第十三條（糾正補救措施一）

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。

第十四條 (糾正補救措施二)

性騷擾之被申訴人如非為本校員工，或申訴人如為求職者，本校仍將依本措施相關規定辦理，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。

第十五條 (調查處理一)

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。

專案小組召集人就受理之申訴案件，應於受理申訴或移送到達之日起七日內，並組成三人申訴調查小組進行調查；委員至少一人為校外人員，並具性騷擾調查專業人才庫資格，或

具實務調查經驗者。

申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送專案小組審議處理：

- 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。

第十六條（調查處理二）

本校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。

專案小組應參考申訴調查小組之調查結果，作出附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知臺東縣政府。

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規定為適當之懲處，懲處建議及處理對象屬本校員工者，應簽陳校長核定後，移請相關單位辦理。非屬本校員工者，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。

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。

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，避免相同事件或報復情事發生。

第十七條（撤回、一事不再理及再提申訴）

申訴人向本校提出性騷擾之申訴時，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，同一事由如發現新事實或新證據，仍得再提出申訴。

第十八條（暫緩調查）

專案小組對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受第十六條第一項規定之限制。

第十九條（不服救濟）

本校未處理或不服本校所為調查決議，申訴人及被申訴人如為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟；申訴人非屬公務人員或教育人員者，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向臺東縣政府提出申訴。

申訴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，向臺東縣政府提起申訴。

第二十條 （其他權益協助）

處理性騷擾案件時，知有宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路、其他媒體或任何人違反性騷擾防治法第十條規定，報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊，且無但書情形者，得通知國家通訊傳播委員會或被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關，依同法第二十六條規定辦理。如涉及刑事責任時，應告知被害人得向司法機關提出告訴或向警察機關報案之權利，並給予必要之協助。

第二十一條 （經費規定）

專案小組委員及調查小組皆為無給職，出席會議、撰寫調查報告書得依規定支給出席費及稿費；另為鼓勵本校教職員積極協助申訴案件調查，本校教職員擔任調查委員、撰寫調查報告書得予獎勵，其獎勵金標準，比照國立臺東大學推動性別平等教育獎勵要點辦理。所需經費由本校校務基金自籌收入支應。

第二十二條 （修法程序）

本措施經校務會議及校務基金管理委員會通過，校長核定後實施，修正時亦同；本措施修正如未涉及校務基金經費動支，免提校務基金管理委員會審議。