

國立中正大學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

106年12月25日第119次校務會議通過

107年4月23日第451次行政會議修正通過

第一條 國立中正大學（以下簡稱本校）為提供受僱者與求職者免於受到性騷擾之環境，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，特依性別工作平等法第十三條第一項，以及勞動部頒布之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則，訂定本辦法。

第二條 本校之工作場所性騷擾及申訴處理，除法令另有規定者外，依本辦法規定行之。但本校校長如涉及性騷擾事件，應交由教育部處理。

第三條 本辦法所稱工作場所性騷擾，謂下列二款情形之一：

（一）受僱者於執行職務時，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）雇主對受僱者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。

前項工作場所性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

第四條 本校應責各單位主管妥適利用集會、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工作場所性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並於年度教育訓練或講習課程中，規劃性別平等及工作場所性騷擾防治相關課程。

第五條 本校應設置工作場所性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱申訴處理委員會），以保密方式處理申訴，確保雙方當事人之隱私權。

申訴處理委員會應置委員五至七人，除校長為當然委員外，其餘委員由校長就申訴個案指定或選聘本校在職員工擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例，委員均為無給職。

第六條 工作場所性騷擾之申訴，原則上應以具名書面為之，如以言詞提出申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱讀，確認內容無誤後，由申訴人簽名或簽章。

前項書面應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：

（一）申訴人之姓名、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。

第七條 本校就工作場所性騷擾事件之申訴，應設置專線電話、專用信箱或專用電子信箱，並將申訴窗口資訊於工作場所顯著處公開揭示。

- 第八條 申訴人向本校提出工作場所性騷擾之申訴時，得於申訴處理委員會決議通知書送達前，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。
- 第九條 參與工作場所性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為當事人或當事人之配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或有家長家屬關係者，應自行迴避。
- 前項人員應迴避而不自行迴避，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者，當事人得以書面向申訴處理委員會申請令其迴避。
- 第十條 參與工作場所性騷擾事件之處理、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，申訴處理委員會應終止其參與，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任。
- 第十一條 申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議。申訴處理委員會應為附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。前項決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。
- 第十二條 申訴事件應自提出起二個月內做成決議，如有必要得延長一個月，延長以一次為限。申訴人及被申訴人如對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復，並應附具理由，由申訴處理委員會另開會議決議處理之。
- 第十三條 申訴處理委員會對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，其期間不受前條規定之限制。
- 第十四條 工作場所性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對被申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出告訴。工作場所性騷擾申訴經證實有誣告之事實者，本校得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。
- 第十五條 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，並避免相同事件或報復情事發生。
- 申訴人與被申訴人有輔導或醫療等需要者，本校得協助轉介至專業輔導或醫療機構。
- 第十六條 本辦法由校務會議通過，陳請校長核定後實施，修訂時亦同。