

國立陽明大學性騷擾防治措施及申訴調查處理要點

102年3月28日本校101學年度第3次性別平等教育委員會議通過
102年6月5日本校第41次校務會議通過

一、國立陽明大學(以下簡稱本校)為維護教職員工工作權益,提供免於性騷擾之工作環境,於知悉有性騷擾之情形時,採取適當之糾正、補救、申訴、懲處及其他處理措施,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、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則及性騷擾防治法第七條第二項等規定,訂定本要點。

二、本要點所稱性騷擾,依當事人間之關係,分別指下列情形之一:

(一)適用性別工作平等法者:

- 1.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。
- 2.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。

(二)適用性騷擾防治法者:指性侵害犯罪以外,對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為,且有下列情形之一者:

- 1.以該他人順服或拒絕該行為,作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- 2.以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式,或以歧視、侮辱之言行,或以他法,而有損害他人人格尊嚴,或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境,或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

三、本校依性別工作平等法或性騷擾防治法規定辦理性騷擾之防治及處理,除其他法規另有規定者外,適用本要點。

四、本校應每年定期舉辦或鼓勵所屬員工以公假參與性騷擾防治相關教育訓練,加強員工性別平等觀念,尊重員工及受服務人員之性別特質及性傾向,建立安全友善之工作及服務環境。

五、本校應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,受理性騷擾申訴後,指定專責處理人員協調處理。

申訴專線電話:(02)2820-8775 申訴專用傳真:(02)2820-1285

申訴專用信箱:本校行政大樓一樓人事室專用信箱。

六、本校於知悉有性騷擾之情形時,應採取立即且有效之糾正及補救措施,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)其他防治及改善措施。

七、本校為處理性騷擾申訴及調查案件,設置性騷擾申訴評議委員會(以下簡稱本會)。

本會置委員十三人，由校長、教務長、總務長、心理諮商中心主任、人事室主任為當然委員，另有相關單位主管二名、教師委員四名、職技工委員二名等共同組成；其中女性委員應占委員總數二分之一以上。

前項相關單位主管、職技工委員由校長遴聘，教師委員由各學院各推薦教師二名（女性至少一名為原則），由校長擇聘。

本會由校長擔任主任委員，人事室主任擔任執行秘書。委員任期二年，委員因故出缺後，遞補之委員以擔任至原任期屆滿之日止。

委員應親自出席，不得代理。本會應有委員二分之一以上出席始得開會，並應有出席委員二分之一以上之同意始得決議。

八、性騷擾事件被害人本人或其代理人得依性別工作平等法或性騷擾防治法第十三條第一項規定向本會提起申訴，其中依性騷擾防治法第十三條第一項規定提起者，應於事件發生後一年內為之。

性騷擾之申訴，應以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- (一) 申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- (二) 有法定或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。委任代理人並應檢附委任書。
- (三) 申訴之事實內容及相關證據。
- (四) 申訴之年月日。

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。

本會作成決議前，申訴人或其授權代理人得以書面撤回申訴，並於書面送達本會後即予結案；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

九、性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

- (一) 申訴書或言詞作成之紀錄，未於前點第四項所定期限內補正者。
- (二) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

經當事人向本會提出性騷擾申訴而本會依規定不予受理時，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面敘明理由通知當事人。

前項不受理之申訴屬依性騷擾防治法第十三條第一項規定提出者，其通知應載明再申訴之期間為通知到達之次日起三十日內，及再申訴機關為臺北市政府，並副知臺北市政府。

十、本會評議程序如下：

- (一) 本會接獲性騷擾申訴後，應於五日內進行評估，確認是否受理申訴案。本會得由主任委員指定委員三人以上組成小組決定是否受理。
- (二) 依前款確認受理後，應於申訴或移送申訴案件到達之日起七日內組成調查小組開始調查。調查小組由主任委員指派委員三人或五人組成，其中女性成員應占成員總數二分之一以上，必要時，部份小組成員得外聘專家學者擔任。
- (三) 調查結束後，由小組委員將結果作成調查報告書，提本會評議。

- (四) 申訴案件應依其性質，依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第十一條或性騷擾防治法第十三條第三項之規定期限，完成評議。
- (五) 本會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處建議及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。
- (六) 本校就性騷擾事件調查及處理結果，應以書面通知申訴人及申訴之相對人，其內容應包括評議結果之理由。申訴案件依性騷擾防治法第十三條提出者，其書面通知內容應包括再申訴之期限為調查結果通知到達之次日起三十日內，及再申訴機關為臺北市政府，並應通知臺北市政府。
- (七) 第五款懲處建議及處理對象為本校員工者，應簽陳校長核定後，移請人事或總務單位辦理懲處或由相關單位執行裁決事項。懲處建議及處理對象非本校員工者，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。申訴人如經證實有誣告之事實者，本校亦應對其為適當之懲戒或處理。

十一、涉及性別工作平等法及其相關法規之申訴案，申訴人及申訴之相對人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，以書面向本會提出申復，申復以一次為限。

十二、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之機會。
- (三) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (四) 本會得決議或經調查小組之建議，邀請申訴人、申訴之相對人、關係人、學者專家或具相關學識經驗豐富者列席說明或協助；申訴人、申訴之相對人得申請於評議時到場說明。
- (五) 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。
- (六) 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。
- (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) 處理涉及性騷擾防治法第二十五條之案件，應告知被害人可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。
- (十) 處理性騷擾案件時，知有廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體違反性騷擾防治法第十二條規定，報導或記載被害人姓名或其他足資識別被害人身分之資訊，得通知各該目的事業主管機關，依同法第二十四條規定處理。

十三、性騷擾事件申訴之調查評議人員在調查評議過程中，有下列各款情形之一，應自行迴避：

- (一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
- (二) 本人或其配偶、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。

性騷擾事件申訴之調查評議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

(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。

前項申請，應舉其原因及事實，向本會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查評議人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查評議人員在本會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查評議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本會命其迴避。

十四、處理性騷擾申訴案件之所有人員，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應對當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料及調查內容負保密責任；如有違反者，主任委員得終止其參與，並得視情節依刑法及其他相關法規處罰。

十五、本校應採取事後之追蹤、考核及監督，確保所作裁決確實有效執行，避免再度性騷擾或報復情事發生。

十六、本校非加害人所屬單位而接獲性騷擾申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送其所在地直轄市、縣（市）政府。

十七、本會所需經費，由本校相關預算項下支應。

十八、本要點經校務會議通過後實施，修正時亦同。