

# 國立清華大學教職員工性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點

113年8月12日113年度第5次性別平等教育委員會會議通過

113年10月15日113學年度第1次校務會議通過

- 一、國立清華大學(以下簡稱本校)為維護工作權之性別平等，提供免於性騷擾之工作及服務環境，建立適當之防治措施、申訴及懲處處理機制，以維護當事人之權益，特依本校性別平等工作暨性騷擾防治辦法(以下簡稱防治辦法)，訂定本要點。
- 二、本校辦理教職員工性騷擾、性別歧視之防治、申訴及懲處處理，除其他法令另有規定外，依本要點行之。
- 三、本校教職員工發生性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條規定之性騷擾事件者，適用本要點。但適用性別平等教育法處理者，不適用本要點之規定。
- 四、本要點所稱之性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，依當事人間依其適用法規，且有下列各款情形之一：

## (一)適用性別平等工作法：

1. 本校教職員工於執行職務時，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. 主管人員對本校教職員工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，作為聘約成立、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。
3. 對於因僱用、求職或執行職務具有指揮、監督之人利用權勢或機會為性騷擾者。
4. 本校教職員工於非工作時間，遭受本校同一人，為持續性性騷擾。
5. 本校教職員工於非工作時間，遭受不同機關(構)學校或其他事業單位具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
6. 本校教職員工於非工作時間，遭受本校校長或主管人員性騷擾。

## (二)適用性騷擾防治法：

本校教職員工與校外人士間，於性侵害犯罪以外，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. 以明示或暗示之方式，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。
2. 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
3. 本校教職員工對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

性別平等工作法第十二條第一項第一款所定性騷擾情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查事項，適用性騷擾防治法之規定。

五、本要點所稱之性別歧視，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、性傾向或性別特質而有差別待遇。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、性傾向或性別特質而有差別待遇。
- (三)雇主對受僱者薪資之給付，因性別、性傾向或性別特質而有差別待遇；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、性傾向或性別特質因素之正當理由者，不在此限。
- (四)雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，因性別、性傾向或性別特質而有差別待遇。
- (五)工作規則、勞動契約或團體協約，規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；或以前述情事作為解僱之理由。

六、本校為防治性騷擾行為發生，推動性騷擾防治措施依本校防治辦法第四條規定辦理。

七、本校於知悉有適用性別平等工作法之性騷擾之情形時，應立即採取下列措施：

(一)接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形：

- 1. 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
- 2. 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，並不得對申訴人之待遇或薪資等工作或勞動條件作不利之變更。
- 3. 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源、法律協助及其他必要之服務。
- 4. 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行適當之調查程序。
- 5. 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；經調查未認為性騷擾者，停止職務期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或薪資，應予補發。
- 6. 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。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。
- 7. 經證實有惡意虛構之事實者，對申訴人為適當之懲處或處理。

(二)非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件：

- 1. 調查訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- 2. 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。
- 3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- 4. 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源、法律協助及其他必要之服務。

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，應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。被害人願意配合調查者，本校依職權啟動調查程序；性騷擾行為經查證屬實者，應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。

非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件，且被害人未明時，仍應訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證後，依前二項規定辦理。

被害人或行為人分屬不同機關（構）學校或其他事業單位，且與本校有共同作業或業務往來關係者，本校於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前項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。

第二項至第四項之性騷擾案件，及行為人非為本校教職員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，悉依本要點相關規定辦理，並採取前項所定立即有效之糾正及補救措施。

八、本校於知悉有適用性騷擾防治法之性騷擾之情形時，應立即採取下列措施，並注意被害人安全及隱私之維護；於性騷擾事件發生後知悉，亦應採取第三款之糾正及補救措施：

（一）協助被害人申訴及保全相關證據。

（二）必要時協助通知警察機關到場處理。

（三）檢討所屬場所安全。

本校知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件時，得採取下列處置：

（一）尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。

（二）避免報復情事。

（三）預防、減低行為人再度性騷擾之可能。

（四）其他認為必要之處置。

本校應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，以防治性騷擾事件之發生。

九、本校由性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）負責處理性別平等工作法及性騷擾防治法的性騷擾申訴案之審議及調查。

本校人事室接獲性騷擾申訴案後，移請性平會依據現行校園性別事件防治規定及相關法規進行審議及調查。

性平會之組成成員、性別比例、運作機制與調查小組另依據本校性別平等教育委員會設置要點辦理。涉及性別平等工作法案件時，學生代表不得參與，並不計入應出席人數。

十、適用性別平等工作法之性騷擾案件，申訴受理單位為本校人事室。但行為人為本校校長時，依下列規定辦理：

（一）申訴人為公務人員或教育人員時，逕向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。

（二）申訴人非屬公務人員或教育人員者，除得向人事室申訴外，亦得依性別平等工作法

第三十二條之一規定，向新竹市政府提出申訴。

適用性騷擾防治法之案件，行為人為本校教職員工時，申訴受理單位為本校人事室。但行為人為本校校長者，逕向新竹市政府提出申訴，其處理程序依新竹市政府相關規定辦理。

十一、本校校長、各級主管涉及性別平等工作法之性騷擾行為，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，依下列程序停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定：

(一)本校校長：報由教育部停止或調整其職務。

(二)本校各級主管：由本校專案簽准停止或調整其職務。

依前項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）或年功俸（薪）或相當之給與。

十二、依本要點提起之性騷擾案件，其申訴期限依其適用之性別平等工作法第三十二條之一及性騷擾防治法第十四條規定。

十三、性騷擾之申訴得以書面、言詞或電子郵件提出。其以言詞或電子郵件為之者，受理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。

前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(一)申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、服務單位與職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。

(二)有法定代理人或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所、聯絡電話及與申訴人關係。有委任代理人者，並應檢附委任書。

(三)申訴之事實內容及相關證據。

(四)性騷擾事件發生及知悉之時間、申訴日期。

申訴書或電子郵件、言詞作成之申訴紀錄不合前項規定，其情形可補正者，應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

性騷擾案件之申訴有性騷擾防治法第十四條第五項所定下列情形者，應不予受理，並即移送新竹市政府決定不予受理或應續行調查：

(一)逾期提出申訴。

(二)申訴不合法定程式，不能補正或經通知限期補正，屆期未補正。

(三)同一事件，撤回申訴、視為撤回申訴後再行申訴、結案後再行申訴。

十四、本校接獲屬性別平等工作法之性騷擾事件時，應依規定通知新竹市政府。

本校接獲性騷擾防治法第一條第二項但書所定性別平等教育法及性別平等工作法之性騷擾事件，應於接獲之日起二十日內，移送該事件之主管機關，並副知當事人。

本校接獲適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件而申訴時行為人不明或非本校教職員工者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並將申訴書及相關資料移送具有調查權之政府機關

(構)、部隊、學校、警察機關或直轄市、縣(市)主管機關，未能查明管轄單位者，移送警察機關處理，並以書面通知當事人及副知新竹市政府。

十五、適用性別平等工作法之性騷擾案件，應自本校收件或申訴書補正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。

對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，性平會得決議暫緩調查及審議，不受前述期間規定之限制。

適用性騷擾防治法之性騷擾申訴事件，應自本校受理申訴或移送到達之日起二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

適用性騷擾防治法之非權勢性騷擾事件，本校於調查過程中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向地方主管機關申請調解。調解期間，除依申訴人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

十六、適用性別平等工作法之性騷擾案件申訴人得於本校完成案件調查評議結果前以書面撤回申訴者，不得就同一事由再提出申訴。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。

適用性騷擾防治法之性騷擾案件申訴人得於本校案件調查期間以書面撤回；申訴經撤回或依性騷擾防治法第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事由再為申訴。

適用性騷擾防治法之非屬權勢性騷擾申訴案件於作成調查結果之決定前經申訴人同意，得決議暫緩調查及決議。

前項適用性騷擾防治法之非屬權勢性騷擾申訴案件調解書上載有當事人同意撤回申訴者，視為撤回。

十七、性騷擾申訴案件之處理、調查及決議之人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

(一)本人或其配偶、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。

(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

(四)於該事件，曾為證人、鑑定人。

性騷擾事件申訴之處理、調查及決議之人員有下列各款情形之一，申訴人得申請迴避：

(一)有前項所定之情形而不自行迴避者。

(二)有具體事實，足認有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向性平會提出，並應為適當之釋明；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性平會就該申請事件為準駁前，應停止處理、調查及決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

有第一項所定情形而不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由性平會命其迴避。

十八、調查結果之處理如下：

(一)適用性別平等工作法者：調查結果（包括認定理由、懲處或其他處理建議及救濟途徑）應以書面通知申訴人、被申訴人、學校相關權責單位及新竹市政府。

(二)適用性騷擾防治法者：調查結果應作成調查報告及處理建議移送新竹市政府審議。

前項調查報告及處理建議應載明下列事項：

- (一)性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
- (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)被申訴人、申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。
- (五)相關物證之查驗。
- (六)調查結果及處理建議。

第一項第二款懲處建議及處理對象屬本校教職員工者，應簽陳校長核定後，由人事室辦理懲處相關事宜。

十九、適用性別平等工作法之性騷擾申訴案件，當事人對於人事室或性平會未處理或不服調查結果者，處理程序如下：

- (一)申訴人、被申訴人雙方皆為本校教職員工且事件發生於工作場合時，得於收到書面通知次日起二十日內，依身分類別以書面向本校相關申訴評議委員會提出申訴。
- (二)申訴人、被申訴人非屬公務人員或教育人員者：申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向新竹市政府提起申訴。
- (三)當事人如屬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。
- (四)申訴人不服本校所為調查或懲處結果，得依身分類別以書面向本校相關申訴評議委員會提出申訴或逕向新竹市政府提起申訴。

適用性騷擾防治法，當事人對於人事室或性平會未處理或不服調查結果者，得依法提起訴願。

二十、本要點未盡事宜，應依性別平等工作法、性別平等工作法施行細則、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法、性騷擾防治法施行細則及性騷擾防治準則等相關規定辦理。

二十一、本要點經校務會議通過後實施。