

輔仁大學性騷擾事件防治及處理辦法（全條文）

114.6.12 113 學年度第 2 學期校務會議通過

115.1.8 114 學年度第 1 學期校務會議通過

第一章 總則

第一條 本辦法依性別平等工作法第十三條、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治法第七條、性騷擾防治準則之規定訂定之。

第二條 性騷擾事件屬校園性騷擾事件者，依性別平等教育法規定處理；非校園性騷擾事件而屬工作場所性騷擾事件（以下稱工作場所性騷擾事件）者，依性別平等工作法規定處理；非校園性騷擾事件且非工作場所性騷擾事件（以下稱一般性騷擾事件）者，依性騷擾防治法規定處理。

本校教師對於性騷擾事件提起申訴，而其所提申訴有教師法第七章及教師申訴評議委員會組織及評議準則之適用者，依教師申訴制度處理。

本校修習校外實習課程之學生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

第三條 本辦法所稱受僱者，指受本校僱用從事工作獲致薪資之專兼任教師、研究人員、專案教學人員、職員、研究助理、工讀生、派遣員、實習生或其他人員。

本辦法所稱工作場所性騷擾，指下列情形之一：

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。

本辦法所稱工作場所權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

有下列各款情形之一者，以工作場所性騷擾論：

一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。

二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

三、受僱者於非工作時間，遭受校長為性騷擾。

本辦法所稱一般性騷擾，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：

一、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。

二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、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。

本辦法所稱一般權勢性騷擾，指對於因教育、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。

前二項之性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：

一、羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。

二、跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。

三、偷窺、偷拍。

四、曝露身體隱私部位。

五、以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、

- 聲音、圖畫、照片或影像資料。
- 六、乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。
- 七、其他與前六款相類之行為。

第二章 防治措施

第一節 申訴管道

第四條 本校為防治性騷擾之發生，由法務室作為申訴窗口及協調處理管道，並於法務室網頁公告聯絡專線電話、相關法規、防治資訊及電子郵件信箱。

第二節 場所安全

第五條 於本校所屬公共場所或公眾得出入之場所發生性騷擾事件，發生當時經本校教職員生或他人通報校安中心或法務室，由法務室協調本校相關單位協力合作採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

- 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。

第六條 本校總務處及環境保護安全衛生中心應會同定期檢討所屬公共場所及公眾得出入之場所之空間與設施整體安全。

本校於知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾之情形時，總務處及環境保護安全衛生中心應會同專案檢討該處所之安全性，並採取必要因應措施，以預防、避免或降低性騷擾事件之發生。

第三節 教育訓練

第七條 本校為增進所屬教職員生對於性別尊重及提升性別意識之理解，以防治性騷擾事件之發生，由人事室協調相關單位協力舉辦教育訓練活動，鼓勵教職員生參與。

本校每年定期優先針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，舉辦相關教育訓練。

各單位主管應妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬教職員生宣導本校性騷擾防治措施及申訴管道。

第八條 前條所定教育訓練內容，依對象區分如下：

- 一、對於本校所屬教職員生：
 - (一)性別平等知能。
 - (二)性騷擾基本概念、法令及防治。
 - (三)性騷擾申訴之流程及方式。
 - (四)其他與性騷擾防治有關之教育。
- 二、對於本校處理性騷擾事件或有管理責任之人員：
 - (一)性別平等教育法、性別平等工作法及本法之認識與事件之處理。
 - (二)覺察及辨識權力差異關係。
 - (三)性騷擾事件有效之糾正及補救措施。
 - (四)被害人協助及權益保障事宜。
 - (五)其他與性騷擾防治有關之教育。

前項參加教育訓練之人員，本校應給予公差假及經費補助。

第三章 被害人保護

第九條 本校於知悉所屬教職員生受有性騷擾之情形時，應對被害人採取下列保護措施：

- 一、對相關事實進行必要之釐清或啟動調查程序。
- 二、對相關人員適度調整工作內容或工作場所，或採行其他避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。被害人如係實習生，並督促實習之單位採取立即有效之糾正及補救措施。
- 三、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。

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。

五、因被害人之請求，應提供至少二次之心理諮商協助。

派遣勞工遭受本校所屬教職員生性騷擾時，本校仍受理申訴，並與派遣單位共同調查後，將結果通知派遣單位及當事人。

行為人若屬其他事業單位，且與本校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，將以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知行為人所屬事業單位共同協商解決，採取立即有效之糾正及補救措施，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

第十條 性騷擾事件被害人之隱私及足資識別被害人身分之資訊，任何人均不得公開或揭露；本校因職務或業務知悉或持有者，除法律另有規定外，應予保密。

前項所稱足資識別被害人身分之資訊，包括被害人姓名、照片、影像、圖畫、聲音、住址、親屬姓名或其關係、就讀學校、班級、工作場所與名稱或其他得以直接或間接方式識別該被害人個人之資料。

第十一條 性騷擾事件之被害人為本校之教職員生者，其因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，本校應給予公假。

場所性騷擾之被申訴人為本校校長時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向本校申請調整職務或工作型態至調查結果送達本校之日起三十日內，本校不得拒絕。

第四章 申訴及處理

第一節 申訴之提出

第十二條 本校所屬教職員生及求職者遭受性騷擾，或一般性騷擾事件而其行為人係本校所屬教職員生者，被害人得於下列各款規定期間內，以言詞、電子郵件或書面向本校提出申訴：

- 一、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。
- 二、非屬權勢性騷擾事件者，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。
- 三、性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前二款規定有較長之申訴期限者，從其規定。
- 四、工作場所性騷擾事件，被申訴人為本校校長，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。

前項性騷擾事件之被申訴人為本校校長，依下列規定辦理：

一、屬工作場所性騷擾事件，申訴人為本校教師者，通知申訴人應向新北市政府或教育部為申訴；其他情形則通知申訴人得向新北市政府申訴。

二、屬一般性騷擾事件者，移送新北市政府依法處理，並以書面通知申訴人。

本校所屬教職員生及求職者遭受性騷擾，其申訴時行為人不明或非本校教職員生及校長；或發生於本校之性騷擾事件而行為人不明者，向性騷擾事件發生地之警察機關提出申訴。

第十三條 已依前條第一項向本校提起申訴，於本校作成調查結果之決定前撤回申訴或依法視為申訴者，不得就同一案件再提起申訴。但工作場所性騷擾事件發生新事實或新證據者，得再行提出申訴。

第十四條 第十二條第一項所定性騷擾之申訴，被害人得以書面（含實體或電子）或言詞方式向本校提出申訴書；其以言詞為之者，本校受理人員應協助作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或蓋章。

申訴書，應載明下列事項：

- 一、申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位

- 與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- 二、有法定代理人者，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。
- 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。
- 四、申訴之事實內容及相關證據。
- 五、性騷擾事件發生及知悉之時間。
- 六、申訴之年月日。
- 前項第三款規定，申訴人應檢附委任書。

第二節 處理流程

- 第十五條 本校收受第十二條第一項所定性騷擾申訴，應按規定通知新北市政府。其申訴書不合前條規定，而其情形可補正者，本校應通知申訴人於十四日內補正。
- 第十六條 第十二條第一項所定性騷擾申訴，下列情形之一者，本校應不予受理，並即移送、通知新北市政府，副知當事人：
- 一、逾期提出申訴。
 - 二、申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。
 - 三、同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。
 - 四、性騷擾申訴事件結案後，就同一事由再提出申訴。
- 第十七條 本校接獲一般性騷擾申訴而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位，未能查明者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查。
- 前項移送，應以書面通知當事人，並副知新北市政府。

第三節 調查與處理機制

- 第十八條 本校為處理第十二條所定性騷擾之申訴，特設輔仁大學性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱本委員會），置委員七至九名，由本校教師代表、職員代表及學生代表各一名及校長指派本校合適主管或專業人士若干名組成，任期一年，期滿得連任，並由校長指定其中一名主管擔任會議主席兼召集人。教師代表由學校教師會推薦，職員代表及學生代表依相關選舉辦法推派。
- 本委員會之成員，其中應有具備性別意識之專業人士，女性代表比例不得低於二分之一，男性代表不得低於三分之一；任期內出缺時，由原產生方式遞補繼任至原任期屆滿之日止。
- 本委員會開會時，應有委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數之同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之。
- 第十二條所定申訴如屬一般性騷擾事件且行為人係本校所屬學生，本委員會得視年齡及身心發展之必要考量，委託本校性別平等教育委員會調查。
- 第十九條 本校於處理性騷擾事件之申訴時，應組成三人調查小組進行調查。調查小組應具備性別意識，並有外部專業人士至少一人，其中女性代表比例不得低於二分之一，男性代表不得低於三分之一。
- 第二十條 本委員會委員或調查小組成員，於調查過程中，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、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為該事件之當事人。
 - 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。

本委員會委員或調查小組成員，於調查過程中，有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

一、有應自行迴避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，向本委員會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。

第三項被申請迴避人員，於本委員會為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

本委員會委員或調查小組成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，應由本委員會命其迴避。

第四節 調查程序

第二十一條 本校校長或各級主管為工作場所性騷擾事件之被申訴人，因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，校長經教育部或學校董事會決議、其他主管經校長核定，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。

第二十二條 本委員會或調查小組調查性騷擾申訴事件，應於受理申訴之次日起七日內開始調查，並於二個月內調查完畢，必要時得延長一個月，延長以一次為限，並通知當事人；應依下列規定進行調查：

一、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。

二、性騷擾事件的調查應以不公開方式為之，並保護當事人與受邀協助調查之個人隱私與其他人格法益，對其姓名或其它足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

三、本委員會或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，除有詢問當事人之必要時外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

四、性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

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。

第二十三條 本委員會或調查小組進行調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。行為人無正當理由規避、妨礙或拒絕提供資料者，本校應通知新北市政府依性騷擾防治法第三十規定處罰。

本委員會或調查小組調查性騷擾事件，必要時，得依行政程序法第十九條規定請求警察機關協助。

第二十四條 本委員會或調查小組於認定是否成立性騷擾時，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，判斷是否符合第三條所定要件。

第二十五條 調查小組對性騷擾申訴事件應作成調查報告，並載明下列事項移送本委員會審議處理：

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、被申訴人、申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。

四、相關物證之查驗。

五、事實認定及理由。

六、性騷擾事件調查結果及處理建議。

第五節 調查後之處置

第二十六條 本委員會對於調查小組移送之調查報告，經審議後如認有補充調查之必要者，得自行調查或發回調查小組續行調查；事證明確者，依下列規定辦理：

- 一、應適用性別平等工作法之工作場所性騷擾事件，委員會應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。委員會之決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。申訴人或被申訴人為本校教師而不服調查及決議結果者，得依教師申訴制度提出救濟；其餘情形，申訴人得於申訴期限內向新北市政府提起申訴。經調查認定屬性騷擾之事件，並應將處理結果通知新北市政府（勞工局）。
- 二、應適用性騷擾防治法之性騷擾事件，本校應將調查報告及處理建議移送新北市政府（社會局）審議，經審議後，由新北市政府將該申訴案件之調查結果通知當事人及本校。當事人如不服新北市政府之申訴調查結果，得於調查結果通知送達之次日起三十日內檢附行政處分影本、訴願書至新北市政府，由新北市政府層轉衛生福利部審議，如不服訴願決定，得於決定書送達之次日起二個月內提起行政訴訟。

第二十七條 前條第一款及第二款所定性騷擾案件經調查屬實，而行為人係本校所屬教師、職員或學生者，本校即依調查結果及情節重輕，分別按相關人事法制懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

前項行為人為本校教師或職員之懲處，得視情節重輕，依相關法律或法規，對行為人予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係，或下列所定適當之懲處：

- 一、行為人為專任教師者，得視情節輕重，議決以下之懲處措施，並同時議決其年限或次數：
 - (一)停發年終獎金。
 - (二)停止晉級晉敘。
 - (三)停止兼任導師或行政職務。
 - (四)移請教評會決議停止受理申請國科會計畫。
 - (五)移請教評會決議停止受理其升等。
 - (六)停止休假研究。
- 二、行為人為專任職員或工友者，得視情節輕重，議決以下之懲處措施，並同時議決其年限或次數：
 - (一)停發年終獎金。
 - (二)停止晉級晉敘。
 - (三)停止兼任行政職務。

第五章 附則

第二十八條 本辦法經行政會議、校務會議通過，報請校長核定後公布施行。修正時亦同。