

國立宜蘭大學工作場所性騷擾防治及處理要點

95年3月15日94學年度第3次性別平等教育委員會通過
95年4月25日94學年度第19次行政會議通過
102年5月14日101學年度第二學期第2次性別平等教育委員會通過
102年5月28日101學年度第13次行政會議通過
102年6月14日第24次校務會議通過
104年6月17日第30次校務會議修正第3條條文
113年5月24日112學年度第二學期第3次性別平等教育委員會通過
113年6月12日第53次校務會議修正通過

- 一、國立宜蘭大學（以下簡稱本校）為提供受僱者、派遣勞工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、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，依性別平等工作法，以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定「國立宜蘭大學工作場所性騷擾防治及處理要點」（以下簡稱本要點）。
- 二、本校依性別平等工作法規定辦理工作場所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。
- 三、本要點所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：
 - (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。
 - (三)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。
 - (四)受僱者於非工作時間，遭受本校同一人，為持續性性騷擾。
 - (五)受僱者於非工作時間，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。
 - (六)受僱者於非工作時間，遭受本校首長為性騷擾。性騷擾之認定，除應就前項規定及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。第一項第一款所定情形，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、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。
第一項所定性騷擾事件，於性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定，亦適用之。
- 四、本校於人事室設置處理工作場所性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等，並指定專責處理人員，且於本校人事室網頁或適當場所公開揭示。
- 五、本校應加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導如下：
 - (一)應針對下列人員實施防治性騷擾之教育訓練，或鼓勵所屬員工以公假參與性騷擾防治、消除性別歧視及促進性別平等相關教育訓練，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，並利用有效管道公開揭示禁止性騷擾及性別歧視行為，以防治性騷擾或性別歧視情事發生：

1. 所屬人員應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
2. 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。

(二)本要點適用對象於非本校所能支配、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，並事前詳為告知本要點適用對象。

(三)如有性騷擾、性別歧視或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

本校應利用集會、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；相關資訊另於本校全球資訊網人事室網頁或適當場所公開揭示。

六、本校於知悉有性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施，並通報本校校園安全暨災害防救通報中心：

(一) 因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 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。
6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

1. 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知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。被害人願意配合調查者，本校亦將依職權啟動調查程序；性騷擾行為經查證屬實者，仍應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。本校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。

本校因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商協助。

被害人及行為人分屬不同機關（構）學校或其他事業單位，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三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。

七、本校接獲性騷擾申訴事件時，委由本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)調查處理及審議。

性平會為調查處理性騷擾申訴案件，應成立性騷擾申訴調查小組，該小組設召集人一名，調查委員三人至七人，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。

性平會審議性騷擾案件時，應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有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。

八、申訴人為公務人員或教育人員時，其申訴及處理程序，依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

本校首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件行為人，公務人員或教育人員應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。

前項情形，申訴人非屬公務人員或教育人員者，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，向宜蘭縣政府提出申訴；於宜蘭縣政府調查期間，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。

九、性騷擾事件被害人本人或其代理人，得依性別平等工作法規定向性平會提出申訴。

性騷擾申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應做成紀錄，並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、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(一)申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

(二)有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。

(三)申訴之事實內容及相關證據。

申訴書或以言詞、電子郵件作成之紀錄與前項規定未合，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

申訴人向本校提出申訴時，得於調查結果送達前，以書面撤回申訴，於送達性平會後即予結案；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，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

十、性騷擾申訴案件審議程序如下：

(一)接獲性騷擾申訴後，交由性平會指定或輪派委員於五日內確認是否受理，並通知宜蘭縣政府。性平會就受理之申訴案件，應於受理申訴或移送到達之日起七日內指派三人以上之委員組成申訴調查小組進行調查，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。當事人如為勞務承攬派駐勞工，應與勞務承攬人共同調查，並將結果通知勞務承攬人及當事人。

(二)調查完成後，由申訴調查小組將結果作成調查報告書，提性平會審議，其內容應包括下列事項：

1. 申訴事件之案由，包括當事人敘述。
2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
3. 事實認定及理由。
4. 處理建議。

(三)性平會對申訴案件之審議，應參考申訴調查小組之調查結果，作出附理由之決議。決議成立者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應視情節，為

必要處理之建議。

(四)前款決議應以書面通知申訴人及被申訴人，其內容應包括決議之理由。

(五)第三款懲處建議及處理對象屬本校員工者，應簽陳校長核定後，移請人事室辦理懲處或由相關單位執行裁決事項。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。經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知宜蘭縣政府。

十一、本校應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。

本校未處理或不服本校調查決議，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，向宜蘭縣政府提出申訴。

本校於知悉性騷擾之情形，未採取立即有效之糾正及補救措施，受僱者或求職者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；申訴人及被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三十四條第一項規定，向宜蘭縣政府提起申訴。

性騷擾申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

十二、本校調查及審議性騷擾事件之原則如下：

(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)申訴人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(四)性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。

(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)處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他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，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。違反者，性平會主任委員得終止其參與。

(八)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。

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。

十三、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，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向性平會申請令其迴避；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性平會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，應由性平會命其迴避。

十四、性平會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，

不受第十一點結案期限之限制。

十五、本校對性騷擾申訴案件應採取追蹤、考核及監督，以確保申訴決定確實有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

十六、本要點經本校性別平等教育委員會議及校務會議通過後實施。