**中國科技大學教職員工工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點**

中華民國97年12月29日96學年度第2學期第3次校務會議通過

中華民國100年9月26日行政會議統一修訂文字

中華民國101年4月9日行政會議修訂通過

中華民國101年4月11日校務會議修訂通過

中華民國103年5月19日行政會議修訂通過

中華民國103年6月4日校務會議修訂通過

中華民國103年12月29日行政會議修訂通過

中華民國104年1月7日校務會議修訂通過

中華民國108年12月2日行政會議統一修訂文字

中華民國112年5月22日行政會議修訂通過

中華民國112年5月31日校務會議修訂通過

中華民國112年12月25日行政會議修訂通過

中華民國113年1月3日校務會議修訂通過

一、中國科技大學(以下簡稱本校)為維護教職員工(含求職者、受僱者與派遣勞工)工作權益，提供免於性騷擾之工作環境，依「性別平等工作法」、「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」之規定，特訂定「中國科技大學教職員工工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點」(以下簡稱本要點)。

二、本校教職員工性騷擾防治、申訴及懲戒之處理，除法令另有規定外，依本要點規定行之。

三、本要點適用於本校教職員工(包含派遣勞工)相互間、與求職者間或與校外人士間所發生之性騷擾事件。

四、本要點所稱性騷擾，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，從事不受歡迎之性接近、性要求或其他具有性意味或性別歧視之言語或肢體行為，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致影響他人之學習機會、僱用條件、工作表現或教育環境。

(二)主管人員對部屬或對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語或肢體行為，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)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。

(四)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。

五、本校處理教職員工性騷擾申訴案件，由申訴處理委員會(以下簡稱委員會)負責。委員會應置委員3人，除人事室主任為當然委員外，其餘委員由校長就申訴個案指定本校教職員工擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。

六、發生本要點第三點之性騷擾事件時，當事人得於事實發生後，以言詞、電話、電子郵件或具名之書面向人事室提出申訴。

申訴管道公開揭示於校園及人事室網頁。

電話：02-29313416 轉2182；電子信箱：pers@cute.edu.tw。

以言詞、電話或電子郵件方式為之者，接案人員應作成書面紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章，紀錄應載明下列事項：

(一)申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、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、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、住居所、聯絡電話及與申訴人關係。

(三)申訴之事實及內容。

(四)可取得之相關事證或人證。

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14日內補正，逾期未補正者，得不予受理。

委員會不受理之性騷擾事件，應於申訴書到達之日起20日內，以書面敘明理由通知當事人。

本校校長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。

七、人事室接獲申訴案件後，應以不公開之方式為之，提交委員會。委員會於3個工作日內確認是否受理調查，經確認受理調查後，委由本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)調查處理。

性平會依「性別平等教育法」組成調查小組，完成調查報告。

八、調查小組調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

(一) 性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私權及其他人格法益。

(二) 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形。

(三) 被害人之陳述明確，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，並得邀請具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，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(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。

(九) 性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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、性騷擾事件處理、調查及審議人員在調查過程中，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。

性騷擾事件申訴及再申訴之調查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。

對於前項申請，被申請迴避之調查審議人員得提出意見書，在調查小組就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。

申訴案之調查審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，由委員會命其迴避。

十、性騷擾案件應自申訴提出或移送申訴案件到達之日7日內開始調查，並於二個月內結案；必要時，得延長一個月。

性平會完成調查報告後，交由委員會依當事人屬性提交教師評審委員會或職員評審委員會做成議處，委員會將議處通知與調查報告送達雙方當事人及學校相關單位；本校教職員工涉性騷擾校外人士案件，處理結果應以書面通知當事人並副知所在地主管機關。

十一、對申訴案之決議有異議者之救濟途徑，依當事人間之關係，分述如下：

 (一)本校教職員工：

於收到書面通知次日起20日內，以書面具明理由向人事室申復，申復以一次為限。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

 (二)本校教職員工與校外人士間之性騷擾事件：

申訴人及行為人對於調查結果之決定不服者，得於通知到達之次日起30日內提起訴願。

十二、申訴人及被申訴人對申覆結果不服，得於接獲書面通知書之次日起30日內，依下列規定提起救濟：

 (一)教師：依教師法第九章申訴及訴訟之規定，向本校教師申訴評議委員會提出。

(二)職員與工友：依性別工作平等法之規定，向本校職員申訴評議委員會提出。

十三、申訴人於案件評估或調查期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達委員會後，即予結案備查，並不得就同一事由再提出申訴。

十四、對於情節輕微或證據力不足之案件，委員會得隨時斟酌一切情形，進行調解。前項調解應徵詢雙方當事人之意願，以其共同接受之方式作成解決事件之方案。事件經調解成功者，應作成調解書並應經雙方當事人簽字。

十五、性騷擾行為經證實有誣陷之事實者，校方應視情節輕重，對申訴人為適當之懲處。

十六、性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對加害人依相關規定為免職、調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出告訴或告發。

十七、本校為落實性別工作權之平等及防治性騷擾之發生，應定期辦理工作場所性別平等及性騷擾防治之教育訓練。

本校於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，並注意保護被害人之權益及隱私，維護或改善所屬場域空間安全。

倘若前揭人員於非本校所能支配、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。

本校不會因提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

十八、教師評審委員會或職員評審委員會對個案應採取事後之追蹤、考核及監督，確保所作議處有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

十九、學校針對擔任調查小組之成員，應予公差登記，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。

二十、本校教職員工為校外性騷擾事件涉嫌加害人身分時，得適用本要點第七點第二項之規定，組成調查小組進行調查，調查屬實後依相關法令辦理懲處。

二十一、本要點經校務會議通過，自發布日施行。