

亞洲大學性騷擾防治、申訴及懲戒規範

97.3.28 96 學年度第 2 次行政會議通過

97.05.13 亞洲秘字第 0970003278 號函發布

100.02.23 99 學年度第 8 次行政會議通過修正第 8、10 條條文

100.03.08 亞洲秘字第 1000001964 號函發布

102.09.11 102 學年度第 2 次行政會議通過

102.10.03 亞洲秘字第 1020010927 號函發布

107.11.21 107 學年度第 4 次行政會議通過新增第 17 條條文、原第 17 條條次變更

107.12.20 亞洲秘字第 1070017439 號函發布

113.05.15 112 學年度第 9 次行政會議通過新增第 5、7、8、9、10、12、17、18 條，修正法規名稱、第 1-4 條條文；原第 5-18 條條次變更

113.05.23 亞洲秘字第 1130008317 號函發布

114.05.12 113 學年度第 6 次行政會議通過修正第 11、17、18、19、20 條條文

114.05.27 亞洲秘字第 1140008925 號函發布

第一條 亞洲大學（以下簡稱本校）為防治性騷擾，提供免於性騷擾之工作環境，保護當事人權益，特依性別平等工作法第十三條第一項，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，訂定本規範。

第二條 本校之性騷擾防治、申訴及懲戒之處理，除其他法令另有規定外，依本規範行之。

第三條 本校教職員工（含約聘僱人員）發生性騷擾防治法第二條及性別平等工作法第十二條之性騷擾事件者，適用本規範。但適用性別平等教育法處理者，不適用本規範之規定。

第四條 本校各級主管對於其所屬教職員工，或教職員工與教職員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：

一、 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、 主管人員對部屬或對求職者以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。

第五條 性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，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。

第六條 本校就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。

第七條 本校應責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

本校就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

一、 本校教職員工應接受性騷擾防治之教育訓練。

二、 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，每年應定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，針對前條指定之人員或單位成員及擔任主管職務者，優先實施。

第八條 本校於知悉性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：

一、 因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

（一）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。

（二）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。

（三）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。

（四）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。

（五）性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。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。

（六）如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

二、 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

（一）訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

（二）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。

（三）對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(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。

本校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，本校仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

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。

第九條 性騷擾之被申訴人如非為本校教職員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本校仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同事業單位，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條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。

第十條 教職員工於非本校所能支配、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，並事前詳為告知教職員工。

本校知悉教職員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

第十一條 本校將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本校為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴調查委員會（以下簡稱申調會），並置委員五至九人，由校長自本校教職員工中遴選聘任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一之比例。

申調會得由校長指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。

委員任期一年，均為無給職，期滿得續聘之。

派遣勞工如遭受本校教職員工性騷擾時，本校將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

第十二條 性騷擾之被申訴人為本校之首長時，本校教職員工、派遣勞工或求職者除可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第一項第一款規定，逕向台中市政府社會局提起申訴。

第十三條 性騷擾之申訴，得於法律規定之申訴時效內，以言詞、電子郵件或書面向本校人事室提出。惟以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，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，應載明其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。
- 三、申訴之事實內容。
- 四、可取得之相關事證或人證。

申訴書、言詞或電子郵件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。

本校於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知台中市政府社會局。

第十四條 申訴人向本校提出性騷擾之申訴時，得於本校決議通知書送達前，以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再提出申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

第十五條 性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

- 一、逾期提出申訴者。
- 二、申訴書、言詞或電子郵件作成之紀錄，未於第十三條第三項所定期限內補正者。
- 三、同一事件已處理完畢者。

本校不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人，並副知台中市政府社會局。

前項通知應敘明理由，並載明當事人得於通知到達之次日起三十日內，向台中市政府社會局提出再申訴。

接獲加害人非屬本校教職員工之性騷擾申訴案時，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台中市政府社會局。

第十六條 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人格法益。
- 二、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之精神，恪守性騷擾防治準則第十五條所規定之迴避原則，並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、性騷擾事件之調查，得通知關係人到場說明，並得邀請相關之學者專家協助。

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份之資料，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。違反前述規定者，召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

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、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。

第十七條 本校處理性騷擾之申訴時，除依第十一條規定設本校申調會外，並組成申訴調查小組二至三人調查之，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。

申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送本校申調會審議處理：

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、事實認定及理由。

四、處理建議。

第十八條 本校申調會應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

第十九條 除有不可抗力之因素，申調會應自接獲申訴或移送申訴案件到達七日內開始調查，並於二個月內完成調查，必要時得延長一個月，並通知當事人。

申調會應參考調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議，送交本校相關單位執行。其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人，副知台

中市政府社會局。

前項書面通知內容應包括處理結果之理由及再申訴等救濟途徑。

申訴人對申訴案之審理結果有異議，或期限內未調查完成者，得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起，依性別平等工作法第三十二條之一規定，向台中市政府社會局提起申訴。

申訴人如認本校於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向台中市政府社會局提起申訴。

第二十條 性騷擾案件已進入司法程序，經申訴人同意後，申調會得決議暫緩調查及審議，其期間不受前條第一項規定之限制。

第二十一條 性騷擾事件雙方當事人得以書面或言詞向台中市政府社會局申請調解；其以言詞申請者，應製作筆錄。

第二十二條 性騷擾行為經調查屬實者，本校應視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知台中市政府社會局。如涉及刑事責任時，並應依申訴人意願協助提出告訴。性騷擾申訴經證實為誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人依相關法令為懲戒或處理。

本校依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本校賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

第二十三條 本校對性騷擾行為，應採取後續追蹤考核監督，確保懲戒或處理措施有效執行，以預防相同事件或報復情事發生。

第二十四條 本校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。

第二十五條 本校之首長如涉及性騷擾事件，應交由具指揮監督權限之上級機關教育部決定。

第二十六條 本規範經行政會議通過後，陳請校長核定後發布施行，修正時亦同。