

## 「長庚大學性騷擾防治及處理要點」新訂案逐條說明

規定	說明
<p>第一條 長庚大學（以下簡稱本校）為防治性騷擾，提供免於性騷擾之友善環境，並維護教職員工及求職者工作權益，特依性別平等工作法（以下簡稱性工法）、「工作場所性騷擾防治措施準則」（以下簡稱工作場所準則）、性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）及性騷擾防治準則等相關規定，訂定本校「性騷擾防治及處理要點」（以下簡稱本要點）。</p>	<p>依性工法第 13 條及性騷法第 7 條，訂定法源依據。</p>
<p>第二條 本校性騷擾防治及申訴處理，除法令另有規定外，適用本要點。本校教職員為教育人員及軍職人員時，其申訴、救濟及處理程序，除依性工法第 2 條第 3 項及第 32 條之 3 規定辦理外，適用本要點規定。</p>	<p>依工作場所準則第 4 條，訂定適用範圍與例外。</p>
<p>第三條 本要點所稱性騷擾或權勢性騷擾，指性工法第 12 條及性騷法第 2 條規定情形。</p> <p>一、適用性工法 (一)本校受僱者於執行職務時遭受性騷擾。 (二)雇主對受僱者或求職者性騷擾。 (三)受僱者於非工作時間遭同事業單位同一人、不同事業單位具有共同作業、業務往來關係者持續性性騷擾。</p> <p>二、適用性騷法:本校教職員工對非具教職員工生或校長身分之校外人士性騷擾，而非屬性工法。</p> <p>本校教職員工執行業務時，由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為性騷擾時，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷法。</p> <p>本校教職員工含正式人員、約聘人員、各式契約進用之人員。</p>	<p>1. 第一項明定性騷擾、權勢性騷擾定義並區分適用法條及對象。</p> <p>2. 第二項依性工法第 12 條第 7 項規定，區分執行業務時遭性騷擾之適用性騷法事項。</p>
<p>第四條 本校各級主管對於其下屬，或教職員相互間及與求職者間，不得有下列之行為：</p> <p>一、以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他教職員造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。</p> <p>二、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。</p>	<p>參照勞動部「僱用員工五百人以上事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」（以下稱勞動部範本）第 3 條，規範禁止性騷擾行為。</p>

規定	說明
<p>第五條 性騷擾之認定，除依性工法第 12 條第 1 項至第 4 項規定外，並得綜合審酌下列各款情形：</p> <p>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行為。</p> <p>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。</p> <p>三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。</p>	<p>依工作場所準則第 5 條，明定具體化性騷擾行為所須審酌之因素及內容。</p>
<p>第六條 本校為防治性騷擾行為發生，辦理性騷擾防治措施及推動工作如下：</p> <p>一、人事室以學校網頁、適當場所或電子郵件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對教職員有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。</p> <p>二、人事室定期辦理工作場所性騷擾防治之教育訓練。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，應每年定期接受相關教育訓練。學校並應鼓勵所屬人員參與訓練。</p> <p>三、本校各單位就其管轄之公共空間及公眾得出入之場所，應定期檢討其空間與設施，避免性騷擾之發生。</p> <p>四、性騷擾情事發生時，得向本校人事室提出申訴。本校受理性騷擾申訴之管道如下：</p> <p>(一)申訴專線：03-2118800 轉分機 3471</p> <p>(二)申訴信箱：sexhara@mail.cgu.edu.tw</p> <p>人事室知悉申訴案件時，應先釐清被害人所屬單位主管或計畫主持人，並報請校長核定後，採取立即有效之糾正及補救措施。</p>	<p>1. 第一項依性騷法準則第 4 條、第 8 條、工作場所準則第 2-3 條及勞動部範本第 6 條，列示宣導、訓練、設施檢討與申訴管道等防治措施，各款推動工作權責單位，由本校自訂。</p> <p>2. 第二項明定收件單位知悉案件時應採取之舉措。</p>
<p>第七條 本校發生適用性工法之性騷擾事件，或有第 3 條第 2 項之情形時，各單位主管或計畫主持人應採取立即有效之糾正及補救措施如下：</p> <p>一、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：</p> <p>(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。</p> <p>(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協助。</p> <p>(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</p>	<p>1. 第一項至第三項依工作場所準則第 6 條及性工法施行細則第 4-2 條規定，訂定雇主知悉性騷擾時之立即補救義務。</p> <p>2. 第一項第一款第五目依性工法第 13-1 條第 2 項</p>

規定	說明
<p>之調查程序。</p> <p>(四)被申訴人為單位主管、計畫主持人或其他具權勢地位，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。</p> <p>(五)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戒或處理。情節重大者，本校得依相關規定，不經預告終止勞動契約。</p> <p>(六)如經證實有惡意虛構之事實者，依本校「人事管理規則」對申訴人為適當之懲戒或處理。</p> <p>二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：</p> <p>(一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。</p> <p>(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。</p> <p>(三)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。</p> <p>(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協助。</p> <p>本校各單位主管或計畫主持人，因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，仍應依前項規定，採取立即有效之糾正及補救措施。</p> <p>適用性工法之性騷擾事件，本校因申訴人或被害人之請求，得於提出申訴之日或性騷擾事件發生之日起六個月內，提供二次心理諮商協助。但因有特殊情事致未能於六個月內提出者，不在此限。</p> <p>本條所稱知悉，不以被害人向本校提出性騷擾申訴為限。</p> <p>教師涉有性騷擾行為者，學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘六個月以下，並靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間二次，每次不得逾三個月。</p>	<p>規定。</p> <p>3. 第五項依教師法第22條及同法施行細則第16條訂定，學校知悉教師疑涉性騷擾事件應送教評會審議。</p>
<p>第八條</p> <p>被害人或行為人任一方非本校教職員，但與本校有共同作業或業務往來關係者，本校各單位主管或計畫主持人於知悉性騷擾情形時，依下列規定採取立即有效之糾正及補救措施。</p> <p>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。</p> <p>二、保護當事人之隱私及其他人格法益。</p>	<p>依工作場所準則第7條，訂定非本校人員之補救機制與協調義務。</p>

規定	說明
<p>第九條</p> <p>本校各單位就其所屬場所發生之性騷擾事件為當時知悉者，應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：</p> <p>一、協助被害人申訴及保全相關證據。</p> <p>二、必要時協助通知警察機關到場處理。</p> <p>三、檢討所屬場所安全。</p> <p>本校各單位就其所屬場所發生之性騷擾事件為事後知悉者，應採取前項第三款所定措施。</p> <p>本校各單位知悉所屬場所發生性騷擾事件者，除依前二項規定辦理外，亦得採取下列處置：</p> <p>一、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。</p> <p>二、避免報復情事。</p> <p>三、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。</p> <p>四、其他認為必要之處置。</p>	<p>依性騷法第 7 條及性騷法準則第 5 條，訂定場所主人即時處理及事後補救行動。</p>
<p>第十條</p> <p>為處理本校性騷擾申訴案，設置本校性騷擾申訴委員會（以下簡稱本會），委員會設置辦法另訂之。</p> <p>處理本校學生性騷擾事件適用性騷擾防治法者，由學生事務處辦理。</p>	<p>1. 依工作場所準則第 12 條及性騷法準則第 9 條，設置設置性騷擾處理單位。</p> <p>2. 適用性騷法且學生為行為人，由學務處辦理。</p>
<p>第十一條</p> <p>性騷擾之申訴人，以書面提出為原則，並得以言詞或電子郵件提出申訴；以言詞或電子郵件為之者，由受理單位作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。</p> <p>前項書面、言詞或電子郵件做成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：</p> <p>一、申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話及申訴年月日。</p> <p>二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所、聯絡電話；委任者，申訴人應檢附委任書。</p> <p>三、申訴之事實內容及相關證據。</p> <p>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，應通知申訴人於十四日內補正。</p>	<p>1. 第一項至第二項依工作場所準則第 11 條及性騷法施行細則第 12 條，明定申訴方式及要件。</p> <p>2. 因應實際需要，參照性騷法施行細則第 14 條第 1 項規定，於第三項明訂，申訴內容未合第二項規定，其情形可補正者，應通知申訴人於十四</p>

規定	說明
<p>接獲適用性工法被害人申訴時，環保暨安全衛生室(以下簡稱環安室)應按中央主管機關規定之內容及方式，通知被害人勞務提供地之直轄市或縣(市)主管機關。</p>	<p>日內補正。 3. 第四項依性工法第 13 條第 4 項，通報主管機關之執行單位由本校自訂。</p>
<p>第十二條 人事室收件後，應通知校安人員進行校安通報，並先釐清被害人所屬單位主管或計畫主持人，並報請校長核定後，採取立即有效之糾正及補救措施；並將案件移送至環安室處理。</p> <p>環安室依事件發生之場域及當事人之身分關係，先行確認釐清案件適用法規，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，未能查明受理單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關，並書面通知當事人，副知桃園市政府。</p> <p>本校性騷擾事件適用性工法者，除下列情形外，被害人得依性工法規定，向本校提出申訴： 一、行為人為本校校長時，得逕向桃園市政府提出申訴。 二、行為人為本校校長，且被害人為教育人員時，應向教育部提出申訴。</p> <p>本校性騷擾事件適用性騷法者，申訴時行為人為本校人員時，被害人得依性騷法第 14 條第 3 項規定，向本校提出申訴。但申訴時加害人為本校校長時，應向桃園市政府提出申訴。</p>	<p>1. 明定收件單位進行校安通報並採取立即有效措施。 2. 依性騷法施行細則第 13 條，訂定不具受理權限之案件移送期限並副知主管機關。 3. 依性工法第 32-1 條，訂定行為人為校長時之處理。 4. 依性騷法第 14 條，訂定申訴時行為人之學校為權責單位。</p>
<p>第十三條 性騷擾事件適用性騷法，得依下列規定提出申訴： 一、屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，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。 二、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。 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。但依前項各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。 前項性騷擾事件申訴時效，性工法不受此限。</p> <p>性騷擾事件適用性騷法，如有下列情形之一，應即移送桃園市政府決定不予受理或應續行調查： 一、當事人逾期提出申訴。</p>	<p>1. 第一項依性騷法第 14 條訂定申訴時限。 2. 第三項依性騷法第 14 條第 5 項及同法施行細則第 14 條，訂定不予受理並移送主管機關之要件。</p>

規定	說明
<p>二、申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。</p> <p>三、同一事件，於撤回申訴或依性騷法第二十一條第五項規定視為撤回申訴後，又再行申訴。</p>	
<p>第十四條</p> <p>除前條情形外，應於申訴受理或移送到達之日起七日內成立調查小組，開始調查事件相關證據與事實。</p> <p>調查小組以三人或五人為原則，且成員應有具性別平等意識之外部專業人士，女性成員應占成員總數二分之一以上。</p> <p>本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，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。</p> <p>調查小組完成調查後應提出調查報告，並移送本會決議。報告內容應包括下列事項：</p> <p>一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。</p> <p>二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</p> <p>三、當事人及相關人士之陳述及答辯。</p> <p>四、相關物證之查驗。</p> <p>五、調查結果(含事實認定及理由)及處理建議。</p>	<p>依性騷法第 15 條、工作場所準則第 13 條第 2 項、第 14 條、第 16 條及性騷法施行細則第 18 條訂定調查啟動、調查單位、調查小組組成及調查報告應包括事項。</p>
<p>第十五條</p> <p>本校接獲申訴後，應秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，並以不公開方式為之。</p> <p>性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其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。</p> <p>違反前項規定者，本會召集人將終止其參與事件處理，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。</p>	<p>1. 依性工法第 13 條，工作場所準則第 10 條及性騷法第 10 條、第 15 條，訂定調查之保密原則、禁止偽造湮滅證據之義務。</p> <p>2. 第三項參照勞動部範本第 15 條訂定違反保密原則之責任追究。</p>
<p>第十六條</p> <p>性騷擾事件申訴之處理、調查及決議人員，有下列情形之一，應自行迴避：</p> <p>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。</p>	<p>依工作場所準則第 15 條、性騷法施行細則第 15 條訂定迴避規範。</p>

規定	說明
<p>二、性騷擾事件有性工法之適用，且本人與事件當事人有家長、家屬關係者。</p> <p>三、性騷擾事件有性騷法之適用，本人或其(前)配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人關係者，或現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人、證人、鑑定人者。</p> <p>性騷擾事件申訴之處理、調查及決議人員有下列情形之一，當事人得以書面舉其原因及事實，向本會提出申請迴避：</p> <p>一、有前款所定之情形而不自行迴避者。</p> <p>二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。</p> <p>前項被申請迴避之人員，對於該迴避申請得提出意見書，並於該迴避申請事件為準駁決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處理。</p> <p>性騷擾事件申訴案之處理、調查及決議人員有第一項所定情形不自行迴避，且未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本會命其迴避。</p>	
<p>第十七條</p> <p>本會就性騷擾事件，應參考調查結果報告書，為附理由之決議，並得作出懲戒或其他處理之建議。</p> <p>性騷擾事件適用性工法者，本會應將前項決議，以書面通知當事人；如經認定調查屬實，應將調查報告與第一項所為決議及懲處建議，依行為人身分，送交其服務機關(構)、部隊、學校、僱用人或依有關法令規定辦理；並通知桃園市政府。</p> <p>性騷擾事件適用性騷法者，本會應將調查結果報告書及處理建議，移送桃園市政府辦理。</p>	<p>依性工法施行細則第 4-3 條，工作場所準則第 17 條、第 19 條，性騷法第 15 條，訂定調查結果之通知與懲處移送、報送機關。</p>
<p>第十八條</p> <p>性騷擾事件適用性工法者，本會應於受理申訴或移送到達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。性騷擾事件適用性騷法者，並應副知桃園市政府。</p>	<p>依工作場所準則第 18 條及性騷法第 15 條，訂定調查期限及延長調查之規定。</p>
<p>第十九條</p> <p>性騷擾事件適用性工法者，如不服調查或懲處結果，或本校未處理、未依規定採取立即有效之補救措施，申訴人及行為人得依其身分，依相關規定提出救濟如下：</p> <p>一、為教師者，依教師法向本校提出申訴。</p> <p>二、為軍訓教官者，依教育部軍訓教官權益申訴事件處理辦法</p>	<p>依工作場所準則第 18 條、性騷法第 16 條及教師法第 42 條規定，訂定不服調查結果之救濟程序。</p>

規定	說明
<p>向教育部提出申訴。</p> <p>三、非屬前兩項者，依性工法規定，向桃園市政府提出申訴。</p> <p>性騷擾事件適用性騷法者，申訴人及行為人對調查結果不服者，俟接獲桃園市政府通知調查結果後，得依其規定提起訴願。</p>	
<p>第二十條</p> <p>本校教職員工有下列情形時，本校相關權責單位應視情節輕重為適當之懲處或處理，並予以追蹤、考核及監督，確保懲處或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生：</p> <p>一、為性騷擾行為並經本會認定屬實。</p> <p>二、經證實以惡意虛構之事實提出性騷擾事件申訴案。</p>	<p>依工作場所準則第 19-20 條，訂定確保懲處或處理措施有效執行機制。</p>
<p>第二十一條</p> <p>申訴人向本校提出申訴後，得於本會決議作成通知送達前，以書面撤回申訴。</p> <p>本會收受撤回申訴之書書面申請後，適用性工法之性騷擾申訴案，應即予結案備查；適用性騷法之性騷擾申訴案，應移送桃園市政府辦理。</p> <p>性騷擾申訴案經撤回申訴、視為撤回申訴或結案者，不得就同一事件再提出申訴。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。</p>	<p>參照勞動部範本第 13 條並依性騷法第 14 條第 4 項規定，訂定撤回申訴之規定。</p>
<p>第二十二條</p> <p>本校依性工法第 27 條第 1 項及第 2 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，對於行為人有求償權。</p>	<p>依性工法第 27 條第 3 項，明訂連帶賠償與求償權機制。</p>
<p>第二十三條</p> <p>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。</p>	<p>擔任本校調查小組應予公差假及相關費用補助。</p>
<p>第二十四條</p> <p>辦理教職員訓練、立即補救措施及性騷擾申訴案等所需經費，由各該權責部門編列預算支應。</p>	<p>性騷擾防治經費由權責單位編列。</p>
<p>第二十五條</p> <p>本要點未盡事宜，依相關法令辦理。</p>	<p>明訂未盡事宜依現行法令辦理。</p>
<p>第二十六條</p> <p>本要點經行政會議通過，自發布日施行，修正時亦同。</p>	<p>施行及修正程序。</p>