

康寧學校財團法人康寧大學

性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法

民國 112 年 06 月 29 日行政會議訂定

民國 113 年 09 月 04 日行政會議修正通過

民國 115 年 05 月 06 日行政會議修正通過

第一條 康寧學校財團法人康寧大學（以下簡稱本校）為防治性騷擾，並保護被害人之權益，特依性騷擾防治法、性騷擾防治準則，訂定本辦法。

第二條 本辦法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

- 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。

依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。

第三條 本辦法性騷擾樣態，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。

第四條 本校為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。

第五條 本校於所屬公共場所及公眾得出入之場所，為有效預防並積極處理性騷擾事件，應有如下作為：

一、本校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。
二、本校於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生有性騷擾事件當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施：

（一）注意被害人安全。尊重被害人意願，減低當事人互動之機會，預防、減低行為人再度加害之可能。避免報復。

（二）注意被害人隱私之維護。

（三）協助被害人申訴及保全相關證據。

（四）必要時協助通知警察機關到場處理。

（五）檢討所屬場所安全。

（六）其他認為必要之處置。

三、本校於性騷擾事件發生後知悉者，仍應採取有效糾正補救措施再次檢討所屬場所安全。

第六條 適用性騷擾防治法案件，被害人得視行為人身分，提出性騷擾申訴：

一、申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校：向該所屬單位提出。

二、申訴時行為人為本校校長：向臺北市政府社會局提出。

三、申訴時行為人不明或為前二項以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

第七條 性騷擾行為發生時，申訴人與被申訴人分屬不同機關之處理：

一、申訴人及被申訴人分屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之服務機關於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真或其他電子資料傳輸方式，通知他方機關共同協商解決或補救辦法。以口頭為之者，應作成書面紀錄。

二、申訴人及被申訴人分屬不同機關，由「申訴人」之機關主責受理申訴及調查，並通知申訴人勞務提供地之地方主管機關為原則。

第八條 適用性騷擾防治法案件，被害人得於下列時效前提出申訴：

- 一、屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後 2 年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾 5 年者，不得提出。
- 二、屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後 3 年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾 7 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 3 年內提出申訴。但依上開各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

第九條 本校為處理教職員工涉及性別平等工作法或性騷擾防治法之性騷擾申訴案件，設置性騷擾申訴處理調查委員會（以下簡稱本委員會），作為本校性騷擾申訴處理調查單位。

- 一、本委員會置委員七人，並置主任委員一人，由校長指定之；主任委員為會議主席，主席因故不能主持會議時，得指定委員一人代理之。委員中應具備性別意識之專業人士，女性委員比例不得低於二分之一，外部專家學者比例不得少於三分之二。
- 二、本委員會開會時，應有全體委員過半數出席，始得開會；其決議以出席委員過半數之同意行之；可否同數時，取決於主席。
- 三、本委員會於處理性騷擾申訴案件時，應組成調查小組進行調查。調查小組委員為三人至五人，其中女性委員比例不得低於二分之一，外部專家學者比例不得少於三分之二；必要時，得邀請具性別平等意識之相關專業人士協助調查。

第十條 本校受理性騷擾申訴案件後，應依事件發生場域、當事人身分關係及適用法規分流處理：

- 一、屬性別平等教育法規範之校園性別事件者，依本校性別平等教育相關規定辦理。
- 二、屬教職員工涉及性別平等工作法或性騷擾防治法之性騷擾事件者，由本委員會受理、調查及處理，不得委託本校性別平等教育委員會調查；必要時，並應審酌情節，於處理建議提出是否有終身或一年至四年不得聘任、任用、進用或運用之必要。
- 三、屬性騷擾防治法所定性騷擾事件，行為人為本校學生者，由本委員會受理，並得視行為人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；於處理建議得結合性別平等教育，提供教育輔導措施。
- 四、其他依法應移送主管機關或其他權責單位辦理者，依相關規定移送或通報。

第十一條 本辦法所訂性騷擾之申訴，得以書面或言詞提出；其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經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。

申訴書或言詞作成之紀錄，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。(應檢附委任書)
- 四、申訴之事實內容及相關證據。
- 五、性騷擾事件發生或知悉之時間。
- 六、申訴之年月日。

性騷擾申訴書或言詞作成之紀錄不合上開程式而其情形可補正者，本校應通知申訴人於十四日內補正。逾期未補正者，本校應即移送臺北市政府社會局處理。

第十二條 本校所屬教職員工違反性騷擾防治法由本校調查處理時，其處理程序如下：

- 一、性騷擾申訴如非適用性騷擾防治法案件，應於接獲之日起 20 日內，移送該事件之主管機關，並副知當事人。
- 二、性騷擾申訴案件如於本校不具調查權限者，應於接獲申訴之日起 14 日內查明並移送管轄單位，未能查明管轄單位者，應移送警察機關就性騷擾申訴逕為調查。移送時以書面通知當事人，並副知臺北市政府社會局。
- 三、有下列情事應不予受理者，移送臺北市政府社會局：
 - (一) 當事人逾期提出申訴。
 - (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、確認受理之申訴案件，應於受理申訴或移送到達之日起 7 日內進行調查，並於 2 個月內調查完畢，必要時得延長 1 個月，延長以 1 次為限，並通知當事人。
- 五、調查完畢後本校應作成調查報告及處理建議，移送臺北市政府社會局審議。

第十三條 性騷擾事件於調查期間，為維護當事人權益並確保調查之公正，本校得依被申

訴人身分及情節，採取下列暫時性措施：

- 一、被申訴人為本校校長，且情節重大，於進行調查期間有先行停止職務之必要時，由主管機關停止其職務。
- 二、被申訴人為本校各級主管，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，由本校停止或調整其職務。
- 三、被申訴人為本校教師者，依教師法第二十二條第一項規定，服務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。
- 四、被申訴人為本校教師以外之教職員工者，依性別平等教育法第三十條第六項規定，於調查期間，學校應經性別平等教育委員會決議令其暫時停職。
- 五、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，本校得暫時停止或調整其職務。

前項停聘或停職期間，不發給待遇；停聘或停職原因消滅後，未受解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並回復聘任或職務者，其停聘或停職期間全數本薪（年功薪），應予補發。

前二項暫時性措施之發動，得由學校本權責為之，非必須經本委員會決議。

第十四條 性騷擾事件調查時應遵守迴避原則：

- 一、性騷擾事件申訴之調查人員在調查過程中，有下列情形之一，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關係者。
 - （三）現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
 - （四）該事件，曾為證人、鑑定人者。
- 二、性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：
 - （一）有前款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。
- 三、前款申請，應舉其原因及事實，向本委員會提出，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

四、被申請迴避之調查人員在本委員會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

五、調查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，應由本委員會命其迴避。

第十五條 本委員會調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：

一、性騷擾事件的調查應以不公開方式為之，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機會。

三、被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，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、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。

八、性騷擾事件之調查人員應具備性別平等意識。

第十六條 本校調查性騷擾事件，必要時，得請求警察機關協助。

第十七條 本校對性騷擾事件應作成調查報告及處理建議。

本校所為調查報告及處理建議，應載明下列事項：

一、性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。

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、性騷擾事件調查結果及處理建議。

第十八條 調查結果通知及救濟途徑：

本校應將調查報告及處理建議移送臺北市政府社會局審議，經審議後，由臺北市政府社會局將該申訴案件之調查結果通知當事人及本校。當事人如不服臺北市政府社會局之申訴調查結果，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、訴願書至臺北市政府社會局，由臺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。

第十九條 懲處、追蹤、考核、監督及不適任人員通報：

性騷擾行為經調查屬實，行為人所屬政府機關（構）、部隊、學校，應視情節輕重，對行為人為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

懲處及不適任人員通報如下：

- 一、性騷擾行為經調查屬實且已結案者，機關應視情節（例如被申訴人之申訴成立次數、是否利用權勢等），循法定程序於一週內啟動行政懲處作業，並核予「記過」以上之處分。
- 二、性騷擾行為經調查屬實且已結案者，當年度考績（成、核）應考列「丙等」或相當等次。
- 三、適（準）用公務人員陞遷法者，依該法第十二條第一項第款有關「最近1年內對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，致平時考核曾受記過1次以上之處分」規定，不得辦理陞任。
- 四、性騷擾行為經調查屬實且已結案者，如被申訴人已調離原服務機關，其現職機關應參考調查審議結果對被申訴人予以懲處，又該機關考績委員會於審議該懲處案件時，應給予申訴人就建議懲處額度陳述意見之機會；如申訴人與被申訴人分屬不同機關，被申訴人之機關考績委員會於審議該懲處案件時，應給予申訴人就建議懲處額度陳述意見之機會。
- 五、本校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，經學校依法組成之相關委員會調查確認有下列情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並進行不適任人員通報：
 - （一）有終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾行為。
 - （二）有性騷擾行為，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。

第二十條 本校關於性騷擾事件調查程序中，獲知權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方

當事人有調解意願時，應協助其向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。

調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。經調解成立，調解書上載有當事人同意撤回申訴、告訴、自訴或起訴意旨，於法院核定後，

其已提起之申訴、刑事告訴或自訴均視為撤回。

第二十一條 被害人諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務，由被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關提供，並得因事件個案需要，協調相關單位協助。

第二十二條 本校應妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。本校應每年至少辦理一次或參加其他機構辦理之教育訓練，其內容如下：

一、本校所屬員工：

- （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、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、性別平等工作法及性騷擾防治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，機構應給予公差假，及經費補助。

第二十三條 本校對於在性騷擾事件申訴、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。前項不當之差別待遇指解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處置或處分。

違反第一項規定者，負損害賠償責任。

第二十四條 本校及任何人對被害人之姓名及其他足資識別被害人身分之資訊，除法律另有規定外，應予保密，且不得以媒體或其他方法公開或揭露。

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

第二十五條 本校受僱人、負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依法應對被害人為回復名譽之適當處分時，本校應提供適當之協助。

第二十六條 本辦法於性侵害犯罪防治法第二條第一款所定之犯罪，除申訴調查程序外，準用之。

第二十七條 性騷擾申訴之管道如下：

專責受理單位：康寧學校財團法人康寧大學人事室。

專責處理人員：性騷擾業務承辦人員。

專線電話：02-26321181 分機 131、132。

傳真：02-26328744。

電子郵件：personnel@ukn.edu.tw。

本校知有性騷擾事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救措施，並協助被害人申訴事宜；本校受理申訴後，應依案件性質移請權責單位辦理；屬教職員工涉及性別平等工作法或性騷擾防治法之性騷擾事件者，由本委員會依法調查處理。

第二十八條 本辦法經行政會議通過，陳請校長核定後發布施行，修正時亦同。