

# 財團法人成大研究發展基金會 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

民國 92 年 10 月 22 日第 25 次主管會議通過

民國 110 年 03 月 23 日第 191 次主管會議修訂通過

- 一、財團法人成大研究發展基金會(以下簡稱本會)為維護性別工作平等及提供員工與服務對象免受性騷擾之工作及服務環境，特依「性別工作平等法」以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」訂本辦法。
- 二、本會性騷擾事件處理，除法令另有規定外，依本辦法之規定辦理。
- 三、本辦法適用於本會員工相互間或員工與服務對象及與求職者間所發生之性騷擾事件。性騷擾之行為人如非本會員工，依法提供本會受害人行使權利之法律協助。
- 四、本辦法所稱性騷擾，為下列二款情形之一：
  - (一) 員工於執行職務或在工作場所時，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) 各級主管或因工作關係有管理監督權者利用其工作上的權力、機會或方法對員工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、行為、圖片或其他可供人了解之意思表示，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。
- 五、本會採行適當措施、防治性騷擾情形，設置電子信箱廣納建言；如有性騷擾或疑似事件發生時，應即時檢討、改善防治措施。
- 六、本會於集會時，加強所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。
- 七、本會設申訴評議委員會(以下簡稱申評會)，負責處理性騷擾申訴案件。申評會置委員七至九人，其中一人為主任委員，由本會執行長兼任，其餘委員，由執行長就本會員工、社會公正人士及專家學者聘兼之；其女性委員不得少於二分之一。委員任期二年，期滿得續聘，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。申評會置執行秘書一人，由本會執行長就本會員工遴派兼任。申評會開會時，由主任委員擔任主席，主任委員因故不能參加時，由主任委員指定一人代理之，並應有委員二分之一以上出席始得開會，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、性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成記錄，經申訴人閱覽確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一) 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二) 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。
- (三) 請求事項。
- (四) 有代理人者應檢附委託書、並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

九、申訴人於申評會作成決定前，得以書面撤回其申訴。其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十、本會處理性騷擾申訴案件應以不公開方式為之。

十一、申評會評議程序如下：

- (一) 接獲性騷擾申訴案件，應送請執行秘書於三日內確認是否受理。不受理之申訴案件，應提申評會備查。
- (二) 確認受理之申訴案件，主任委員應於三日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查。
- (三) 專案小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格權益，調查結束後，並應作成調查報告書提申評會評議。
- (四) 評議時應事前通知當事人到場說明必要時並得邀請與案情有關之相關人員或專家學者列席說明。
- (五) 申評會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形為必要處理之建議。
- (六) 申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關單位依規定辦理。
- (七) 申訴案件應自受理之次日起三個月內作決定，必要時得延長三十日並通知當事人。

十二、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

- (一) 申訴人未於申訴書中簽名或蓋章者。
- (二) 提起申訴逾申訴期限者。
- (三) 申訴人非性騷擾事件之受託人或其法定代理人者。
- (四) 同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提起申訴者。
- (五) 對不屬性騷擾範圍之事件提起申訴者。
- (六) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居所者。

十三、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，依法懲處並解除其聘兼。

十四、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，其本人為當事人或與當

事人有配偶、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。前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面與其原因及事實，向申評會申請迴避。

十五、性騷擾案件已進入司法程序，申評會得決議暫緩調查及評議。

十六、申訴案件經申評會決定確定後，有下列情形之一者，當事人得向申評會申請再評議：

- (一) 決定與載明之理由顯有矛盾者。
- (二) 申評會之組織不合法者。
- (三) 依本辦法應迴避之委員參與決定者。
- (四) 參與決定之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
- (五) 證人、鑑定人就為決定基礎之證言、鑑定為虛偽陳述者。
- (六) 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- (七) 為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
- (八) 發現未經甚斟酌之證物或得使用該證物者。
- (九) 原決定就足以影響決定之重要證物漏未斟酌者。

申請再評議應於十日內為之。其期間自申訴決定書送達當事人之日起算。

但再評議之事由發生在後或知悉時在後者，自知悉時起算。

申請再評議應以書面敘述理由，連同原申訴決定書影本，向原為申訴決定之申評會為之。

申評會認為再評議無理由者，應維持原申訴決定；有理由者，應變更原申訴決定，並通知當事人及相關單位。

再評議除本辦法另有規定外，準用申訴程序之規定。

十七、本會各級主管不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱調職或其他不利之處分。

十八、本會員工如經調查確有性騷擾之事實，視情節輕重依相關懲處規定對其作成申誡、小過、大過、調職、降級、解聘(僱)等處分之建議，如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲處建議；其涉及刑事責任時，得移送司法機關處理。

十九、本會對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤，確保申訴決定確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。

二十、申評會認為當事人有輔導、醫療等需要者，得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

二十一、申評會委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非本會之兼職委員出席會議時，並得支領出席費。

二十二、申評會所需經費由本會相關經費支應。

二十三、本辦法經主管會議通過後施行。修正時亦同。

## 財團法人成大研究發展基金會性騷擾申訴及懲戒辦法修正條文對照表

條次	擬修訂條文	原條文	備註
標題	財團法人成大研究發展基金會性騷擾 <u>防治措施</u> 、申訴及懲戒辦法	財團法人成大研究發展基金會性騷擾申訴及懲戒辦法	1. 標題修改 2. 新增防治措施
第一條	財團法人成大研究發展基金會(以下簡稱 <u>本基金會</u> )為維護 <u>兩性</u> 工作平等及提供員工與服務對象免受性騷擾之工作及服務環境，特依「 <u>性別工作平等法</u> 」以及 <u>勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」</u> 訂本辦法。	財團法人成大研究發展基金會(以下簡稱 <u>本基金會</u> )為維護 <u>兩性</u> 工作平等及提供員工與服務對象免受性騷擾之工作及服務環境，特訂本辦法。	1. 文字修改 2. 法規名稱修改 3. 增列法源依據
第二條	<u>本基金會</u> 性騷擾事件處理，除法令另有規定外，依本辦法之規定辦理。	<u>本基金會</u> 性騷擾事件處理，除法令另有規定外，依本辦法之規定辦理。	1. 文字修改
第三條	本辦法適用於 <u>本基金會</u> 員工相互間或員工與服務對象及與 <u>求職者</u> 間所發生之性騷擾事件。性騷擾之行為人如非 <u>本基金會</u> 員工，依法提供 <u>本基金會</u> 受害人行使權利之法律協助。	本辦法適用於 <u>本基金會</u> 員工相互間或員工與服務對象間所發生之性騷擾事件。性騷擾之行為人如非 <u>本基金會</u> 員工，依法提供 <u>本基金會</u> 受害人行使權利之法律協助。	1. 文字新增及修改
第四條	本辦法所稱性騷擾，為下列二款情形之一： (一) 員工於執行職務 <u>或在工作場所</u> 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) 各級主管或因工作關係有管理監督權者利用其工作上的權力、機會或方法對員工或求職者為明示或	本辦法所稱性騷擾，為下列二款情形之一： (一) 員工於執行職務時，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) 各級主管或因工作關係有管理監督權者利用其工作上的權力、機會或方法對員工或求職者為明示或	1. 新增文字

	暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞、行為、圖片或其他可供人了解之意思表示，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。	暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞、行為、圖片或其他可供人了解之意思表示，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	<u>本基金會</u> 採行適當措施、防治性騷擾情形，設置電子信箱廣納建言；如有性騷擾或疑似事件發生時，應即時檢討、改善防治措施。	<u>本基金會</u> 採行適當措施、防治性騷擾情形，設置電子信箱廣納建言；如有性騷擾或疑似事件發生時，應即時檢討、改善防治措施。	1. 文字修改
第六條	<u>本基金會</u> 於集會時，加強所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。	<u>本基金會</u> 於集會時，加強所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。	1. 文字修改
第七條	<u>本基金會</u> 設申訴評議委員會(以下簡稱申評會)，負責處理性騷擾申訴案件。申評會置委員 <u>七至九人</u> ，其中一人為主任委員，由 <u>本基金會</u> 執行長兼任，其餘委員，由執行長就 <u>本基金會</u> 員工、社會公正人士及專家學者聘兼之；其女性委員不得少於二分之一。 委員任期二年，期滿得續聘，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。 申評會置執行秘書一人，由 <u>本基金會</u> 執行長就 <u>本基金會</u> 員工遴派兼任。 申評會開會時，由主任委員擔任主席，主任委員因故不能參加時，由主任委員指定一人代理之，並應有委員二分之一以上出席始得開會，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。	<u>本基金會</u> 設申訴評議委員會(以下簡稱申評會)，負責處理性騷擾申訴案件。申評會置委員 <u>五人</u> ，其中一人為主任委員，由 <u>本基金會</u> 執行長兼任，其餘委員，由執行長就 <u>本基金會</u> 員工、社會公正人士及專家學者聘兼之；其女性委員不得少於二分之一。 委員任期二年，期滿得續聘，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。 申評會置執行秘書一人，由 <u>本基金會</u> 執行長就 <u>本基金會</u> 員工遴派兼任。 申評會開會時，由主任委員擔任主席，主任委員因故不能參加時，由主任委員指定一人代理之，並應有委員二分之一以上出席始得開會，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。	1. 文字修改 2. 委員人數修改
第八條	(未修改)	性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成記錄，經申訴人閱覽確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。 前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：	

		<p>(一) 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。</p> <p>(二) 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。</p> <p>(三) 請求事項。</p> <p>(四) 有代理人者應檢附委託書、並載明其姓名、住居所、聯絡電話。</p>	
第九條	(未修改)	申訴人於申評會作成決定前，得以書面撤回其申訴。其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。	
第十條	<a href="#">本基金會</a> 處理性騷擾申訴案件應以不公開方式為之。	<a href="#">本基金會</a> 處理性騷擾申訴案件應以不公開方式為之。	1. 文字修改
第十一條	(未修改)	<p>申評會評議程序如下：</p> <p>(一) 接獲性騷擾申訴案件，應送請執行秘書於三日內確認是否受理。不受理之申訴案件，應提申評會備查。</p> <p>(二) 確認受理之申訴案件，主任委員應於三日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查。</p> <p>(三) 專案小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格權益，調查結束後，並應作成調查報告書提申評會評議。</p> <p>(四) 評議時應事前通知當事人到場說明必要時並得邀請與案情有關之相關人員或專家學者列席說明。</p> <p>(五) 申評會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形為必要處理之建議。</p>	

		<p>(六) 申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關單位依規定辦理。</p> <p>(七) 申訴案件應自受理之次日起三個月內作決定，必要時得延長三十日並通知當事人。</p>	
第十二條	(未修改)	<p>申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：</p> <p>(一) 申訴人未於申訴書中簽名或蓋章者。</p> <p>(二) 提起申訴逾申訴期限者。</p> <p>(三) 申訴人非性騷擾事件之受託人或其法定代理人者。</p> <p>(四) 同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提起申訴者。</p> <p>(五) 對不屬性騷擾範圍之事件提起申訴者。</p> <p>(六) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居所者。</p>	
第十三條	(未修改)	<p>參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，依法懲處並解除其聘兼。</p>	
第十四條	(未修改)	<p>參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，其本人為當事人或與當事人有配偶、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。前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面與其原因及事實，向申評會申請迴避。</p>	
第十五條	(未修改)	<p>性騷擾案件已進入司法程序，申評會得決議暫緩調查及評議。</p>	



第十六條

(未修改)

申訴案件經申評會決定確定後，有下列情形之一者，當事人得向申評會申請再評議：

- (十) 決定與載明之理由顯有矛盾者。
- (十一) 申評會之組織不合法者。
- (十二) 依本辦法應迴避之委員參與決定者。
- (十三) 參與決定之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
- (十四) 證人、鑑定人就為決定基礎之證言、鑑定為虛偽陳述者。
- (十五) 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- (十六) 為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
- (十七) 發現未經甚斟酌之證物或得使用該證物者。
- (十八) 原決定就足以影響決定之重要證物漏未斟酌者。

申請再評議應於十日內為之。其期間自申訴決定書送達當事人之日起算。

但再評議之事由發生在後或知悉時在後者，自知悉時起算。

申請再評議應以書面敘述理由，連同原申訴決定書影本，向原為申訴決定之申評會為之。

申評會認為再評議無理由者，應維持原申訴決定；有理由者，應變更原申訴決定，並通知當事人及相關單

		位。 再評議除本辦法另有規定外，準用申訴程序之規定。	
第十七條	<u>本基金會</u> 各級主管不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱調職或其他不利之處分。	<u>本基金會</u> 各級主管不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱調職或其他不利之處分。	1. 文字修改
第十八條	<u>本基金會</u> 員工如經調查確有性騷擾之事實，視情節輕重依相關懲處規定對其作成申誡、小過、大過、調職、降級、解聘(僱)等處分之建議，如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲處建議；其涉及刑事責任時，得移送司法機關處理。	<u>本基金會</u> 員工如經調查確有性騷擾之事實，視情節輕重依相關懲處規定對其作成申誡、小過、大過、調職、降級、解聘(僱)等處分之建議，如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲處建議；其涉及刑事責任時，得移送司法機關處理。	1. 文字修改
第十九條	<u>本基金會</u> 對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤，確保申訴決定確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。	<u>本基金會</u> 對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤，確保申訴決定確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。	1. 文字修改
第二十條	(未修改)	申評會認為當事人有輔導、醫療等需要者，得協助轉介至專業輔導或醫療機構。	
第二十一條	申評會委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非 <u>本基金會</u> 之兼職委員出席會議時，並得支領出席費。	申評會委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非 <u>本基金會</u> 之兼職委員出席會議時，並得支領出席費。	1. 文字修改
第二十二條	申評會所需經費由 <u>本基金會</u> 相關經費支應。	申評會所需經費由 <u>本基金會</u> 相關經費支應。	1. 文字修改
第二十三條	(未修改)	本辦法經主管會議通過後施行。修正時亦同。	