

中央警察大學性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點

中華民國 96 年 10 月 23 日校人字第 0960005888 號函訂定發布

中華民國 102 年 12 月 6 日校人字第 1020009945 號函修正第三至第八點、第十、十四點及增訂第十八點

中華民國 106 年 5 月 11 日校人字第 1060004440 號函修正第十三點

中華民國 107 年 3 月 30 日校人字第 1070003179 號函修正第六點及其附件、第十點、第十四點

中華民國 112 年 5 月 29 日校人字第 1120004810 號函修正第二點、第六點及其附件、第十三點

中華民國 113 年 8 月 22 日校人字第 1130007609 號函全案修正

第一章 總則

一、中央警察大學（以下簡稱本大學）為提供免於性騷擾之工作環境，並採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法（以下簡稱性工法）第十三條第一項、性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）第七條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則（以下簡稱措施準則）及性騷擾防治準則（以下簡稱防治準則）等相關規定，訂定本要點。

二、本大學性騷擾事件之處理及防治，除依法應適用性別平等教育法者外，適用本要點。

本要點適用於本大學教職員工相互間或員工與非本大學人員間所發生之性騷擾事件。尚未分配至用人機關之受訓學員於訓練期間，因訓練而遭受性騷擾者，亦同。

本大學教職員工於工作時間、工作場域外，對不特定之個人有性工法及性騷法所定性騷擾之情形時，經被害人向本大學申訴、經桃園市政府或經警察機關移送時亦適用之。

本大學校長涉及性騷法之性騷擾事件，應向桃園市政府申訴；涉及性工法之性騷擾事件，應向內政部申訴，其處理程序依內政部相關規定辦理。

三、本要點所稱性騷擾（含權勢性騷擾），指性工法第十二條第一項至第四項及性騷法第二條各款情形。

性騷擾之調查，除依前項性騷擾之認定外，其態樣並得綜合審酌措施準則第五條及防治準則第二條所列各款情形。

第二章 預防措施

四、本大學應提升教職員工性別平權觀念，並防治工作場所性騷擾之發生，保護教職員工及其他在本大學工作或接受服務之人員不受性騷擾之威脅，建立友善之工作及服務環境。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討改善。

本大學教職員工於非本大學所能支配、管理之工作場所工作者，本大學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。

五、本大學就性騷擾事件之申訴，設置專線電話(0三)三二八二三二一#四一七六、傳真(0三)三二七五四四九及電子信箱(personnel@mail.cpu.edu.tw)之申訴管道，並於本大學網站或公布欄公開揭示。

六、本大學應妥適利用集會、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強

宣導性騷擾防治措施及申訴管道，並就下列人員實施性騷擾防治教育訓練，其中第二款人員應優先實施：

- (一) 本大學教職員工應接受防治準則第八條第一項第一款所定之教育訓練為原則。
- (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，應定期接受防治準則第八條第一項第二款所定之教育訓練為原則。

七、本大學設性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱申評會），負責處理性騷擾申訴事件。

申評會置委員九人至十七人；其中一人為主席兼召集人，由校長指定副校長兼任，主席因故未能出席會議者，得就委員中指定一人代理會議主席；其餘委員由校長就具性別意識之本大學教職員工及外部專業人士聘（派）兼任之，其中女性委員不得少於二分之一，外部專業人士不得少於三分之一。

委員任期二年，期滿得續聘（派），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，幹事若干人，由校長就本大學教職員工遴派兼任之。

申評會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。

第三章 申訴調查評議程序

第一節 管轄權認定及糾正補救措施

八、本大學接獲性騷擾申訴事件時，應依事件發生之場域及當事人之身分關係，確認釐清事件適用法規，有下列情形之一者，由本大學為調查權責機關，依保密原則立即啟動調查程序：

- (一) 申訴人為本大學教職員工，且適用性工法之事件。
- (二) 被申訴人為本大學教職員工，且適用性騷法之事件。
- (三) 退離職人員於本大學任職期間涉性騷擾事件。

本大學接獲性騷擾申訴而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內，移送具有調查權之受理機關，未能查明調查機關者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關，並應以書面通知當事人，及副知地方主管機關。

九、本大學於知悉有性騷擾事件時，應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：
 - 1、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。
 - 2、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。
 - 3、啟動對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
 - 4、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。

5、本大學校長涉及性騷擾行為，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，由內政部依性工法及性騷法相關規定處理。

(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- 1、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- 2、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。
- 3、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- 4、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。

(三) 本大學因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，仍將依前款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

十、被害人及行為人分屬不同機關(事業單位)，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之機關(事業單位)於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前點所定立即有效之糾正及補救措施：

(一) 任一方之機關(事業單位)於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方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。

十一、本大學應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

本大學於知悉前項場所發生性騷擾事件時，應依下列規定採取立即有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

- (一) 協助被害人申訴及保全相關證據。
- (二) 必要時協助通知警察機關到場處理。
- (三) 檢討案發所屬場所安全。

第二節 申訴調查評議

十二、性騷擾事件之被害人或其法定代理人、委任代理人除可依相關法律請求協助外，並得向本大學提起申訴。

前項申訴，屬性騷法規範之事件，申訴期間依該法第十四條第一項及第二項規定辦理。

第一項申訴，得以書面、電子郵件或言詞提出；以言詞為之者，受理單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤後，簽名或蓋章（申訴書格式如附件一）；委任代理人並應檢附委任書（格式如附件二）。

申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

本大學於接獲第一項申訴時，適用性工法者，應依性工法第十三條第四項規定，通知地方主管機關。

適用性騷法者，有性騷法第十四條第五項所定不予受理情形，應依性騷法施行細則第十四條第二項規定，移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查。

十三、 涉及性騷法且屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件，倘於本大學調查程序中，獲知當事人有調解意願時，應協助其向地方主管機關申請調解，調解成立即視為撤回申訴。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。

十四、 申訴人得於申評會作成決定前，以書面撤回申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。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。

十五、 申評會處理程序如下：

(一) 召集人應自受理申訴或移送到達之日起七日內指派三人至五人之委員組成申訴調查小組進行調查，小組成員應有外部專業人士，且小組之女性代表不得少於總數二分之一，必要時，得請求警察機關協助。

(二) 申訴調查小組調查過程應確保當事人隱私，調查結束後，應作成調查報告，提申評會審議。

(三) 前款調查報告內容應包括下列事項：

- 1、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- 2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 3、事實認定及理由。
- 4、處理建議。

(四) 申訴事件之審議，應通知當事人及關係人到場陳述意見，當事人得請求調查有利之證據，必要時並得邀請具相關學識經驗之專家學者列席。

(五) 申評會對申訴事件之審議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處建議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，以書面通知申訴人、申訴之相對人及其單位，並移請相關機關（單位）依規定辦理。

(七) 適用性工法之申訴事件應自受理之次日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

(八) 適用性騷法之申訴事件應自受理申訴或移送到達之日起二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

十六、 申評會調查及評議原則如下：

(一) 性騷擾事件調查應以不公開方式為之，並保護當事人隱私及其他人格法益。

(二) 調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。

(三) 性騷擾事件調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。

(四) 申訴人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(五) 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等情形時，應避免其對質。

(六) 人員因調查必要，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。

對在性騷擾案件申訴、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。

十七、 申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

(一) 提出申訴逾申訴期限。

(二) 申訴不符第十二點第三項及第四項規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。

(三) 適用性騷法之同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

(四) 適用性工法之性騷擾事件，向地方主管機關提起申訴後，於作成處分前，撤回申訴。撤回申訴後，就同一事件再提起申訴。

(五) 性騷擾申訴事件結案後，就同一事由再提出申訴。

申評會對屬性騷擾防治法規範之申訴案件，因具前項第一款至第三款情形之一者而不予受理時，應於申訴或移送到達之次日起二十日內，以書面通知當事人，並副知桃園市政府。

十八、 處理性騷擾申訴案件之所有人員，應依下列規定辦理：

(一) 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者外，應予保密。

(二) 不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，召集人應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請校長依法懲處，並解除其聘（派）兼任職務；違反保密責任者，如非本大學人員，得函請其服務機關（構）依規定辦理懲處事宜。

十九、 參與性騷擾申訴事件之處理、調查、審議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、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。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，當事人得以書面舉其原因及事實，向申評會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員於申評會就該申請事件為準駁之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，且未經當事人申請迴避者，由申評會命其迴避。

二十、 申評會對成立性騷擾之行為人，應依各類人員相關懲處規定，視其情節輕重，作成懲處或其他適當處理之建議，並通知地方主管機關；如經證實有惡意虛構

事實者，亦應對申訴人為適當之懲處或處理。

前項性騷擾或惡意虛構事實，如涉及刑事責任，且非屬告訴乃論之罪者，應簽報校長核定移送司法機關處理。

二十一、申評會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，不受第十五點結案期限之限制。

第三節 救濟程序

二十二、當事人不服申訴案件之決定，得於接獲書面通知之次日起三十日內，得分別依下列程序，提起救濟：

(一) 屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，向地方主管機關提起申訴；公務人員則依公務人員保障法規定向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

(二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，得依法提起訴願。

二十三、本大學非公務人員，於申訴案件被申訴人為本大學校長、機關未處理或不服機關所為之調查或懲處結果者，得依性工法規定，逕向地方主管機關提起申訴。

第四章 申訴決定或調查結果之處置與執行

二十四、依本要點第二十點第一項對被申訴人作成懲處或其他適當處理之建議，應簽陳校長核定，涉及懲處應提報本大學考績委員會審議。

二十五、屬性騷法規範之申訴事件，應作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關辦理。

第五章 被害人保護與扶助

二十六、當事人有輔導、醫療等需要者，申評會得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

二十七、本大學對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、考核及監督，確保申訴決定有效執行，並避免有相同案件或報復情事發生。

本大學不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

二十八、被害人因執行職務遭受性騷擾致生法律訴訟，得依公務人員因公涉訟輔助辦法規定，向本大學申請涉訟輔助，並於受司法機關通知到庭期間，給予公假前往。

第六章 附則

二十九、申評會委員均為無給職。但非本大學之兼職委員出席會議及撰寫調查報告書，得依規定支領出席費或撰稿費。

三十、申評會所需經費，由本大學相關預算項下支應。

三十一、本規定經行政會議通過後，陳請校長核定後公告實施，修正時亦同。

三十二、本要點未規範事項，依相關法規規定辦理。