

中國醫藥大學性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

中華民國100年6月8日99學年度第2學期第5次行政會議通過
中華民國100年7月5日榮人字第1000007948號函公布
中華民國104年7月8日103學年度第2學期第6次行政會議通過
中華民國104年8月13日人文字第1040009855號函公布
中華民國110年4月14日109學年度第2學期第3次行政會議通過
中華民國110年4月16日明人字第1100004603號函公布
中華民國113年7月17日112學年度第2學期第6次行政會議通過
中華民國113年8月1日明人字第1130011079號函公布

第一條 中國醫藥大學（以下簡稱本校）為防治性騷擾，提供免於性騷擾之工作環境，保護被害人之權益，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性騷擾防治法、性騷擾防治準則、性別平等工作法、工作場所性騷擾防治措施準則，訂定本辦法。

第二條 本校之性騷擾防治措施、申訴及懲戒之處理，除其他法令另有規定外，依本辦法行之。

第三條 本校教職員工、約聘人員及計畫項下各類研究人員(以下統稱教職員工)，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，適用本辦法。但適用性別平等教育法處理者，不適用本辦法之規定。

性騷擾之行為人如非本校教職員工，或申訴人如為派遣勞工，本校仍依本辦法相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。

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

- 一、本校教職員工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、主管人員對部屬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 本校性騷擾之調查，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 本校為防治性騷擾行為之發生，應辦理性騷擾防治措施及推動工作如下：

- 一、辦理防治性騷擾之教育訓練，**教職**員工對之均有參與之義務。
- 二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
- 三、設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等接受申訴，並將本辦法公開揭示。
- 四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
- 五、當事人有輔導、醫療等需要者，視情況引介至本校相關單位或專責機構進行身心輔導或治療。

第七條 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。

接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，但被害人無提起申訴意願時，本校得依前項第二款規定，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，得提供至少二次之心理諮商協助。

第八條 本校由性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)負責處理性騷擾防治法及性別平等工作法之性騷擾申訴案之審議及調查。但處理教職員工性騷擾申訴案時，學生代表不參與。

第九條 性騷擾之行為人為本校教職員工者，應向本校人力資源室提出申訴。但行為人為學校校長時，應向教育部提出。

行為人非屬本校教職員工，或行為人不明，或不知其有無所屬者，本校仍應採取適當之緊急處理，並於接獲申訴之日起十四日內，將申訴書及相關資料移送具有調查權之受理單位；未能查明調查單位者，移送事件發生地之警察機關調查，並以書面通知當事人及副知台中市政府。

第十條 性騷擾申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出；以言詞或電子郵件申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項申訴之提起，屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應依性騷擾防治法第十四條規定時間提出申訴。

第一項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，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或護照號碼、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，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、住居所、聯絡電話及與申訴人關係。有委任代理人者，並應檢附委任書。

三、申訴之事實內容及相關證據。

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。

本校接獲申訴時，應依勞動部規定之內容及方式，通知台中市政府。

第十一條 性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

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。

本校不受理性騷擾申訴時，應將審議結果移送台中市政府。

第十二條 性騷擾事件應秉持客觀、公正、專業之原則調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

第十三條 本校應自接獲申訴或移送申訴案件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。

本校就性騷擾事件調查及處理結果，應以書面通知申訴人及被申訴人，並副知台中市政府；書面通知內容應包括處理結果之理由、申訴期限及受理機關。

申訴人認學校未處理申訴案或不服學校所為調查或懲戒結果，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向台中市政府提起申訴。但申訴人或申訴之相對人為教師者，向本校教師申訴評議委員會提出申訴。

不具教師身分之申訴人，如認學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，向台中市政府提起申訴。

第十四條 申訴人得於本校性平會決議作成前，以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再提申訴。

第十五條 性騷擾案件已進入司法程序，經申訴人同意後，本校性平會得決議暫緩調查及審議，其期間不受第十三條規定之限制。

第十六條 性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對行為人依相關規定為調職、減薪或其他懲處措施，並按勞動部規定之內容及方式，通知台中市政府。如涉及刑事犯罪時，並應協助申訴人提出告訴。

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適當之懲處或處理。

第十七條 本校對性騷擾案件審議結果，應採取後續追蹤考核監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免再度性騷擾或報復情事發生。

第十八條 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。

第十九條 本辦法經行政會議通過，陳請校長核定後實施；修正時亦同。