

~~中國文化大學工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點~~

96.05.25 校人字第 0960001373 號函發布
101.12.19 101 學年度第 2 次校務會議修正通過
102.02.12 第 1691 次行政會議修正通過
103.6.11.102 學年度第 3 次校務會議修正通過
114.05.07 第 1827 次行政會議通過廢止
114.05.15 113 學年度第 2 次校務會議通過廢止

~~一、中國文化大學(以下簡稱本校)為提供教職員工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，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，特依性別工作平等法第十三條第一項，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」之規定，訂定本要點。~~

~~二、本要點所稱性騷擾，指下列二款情形之一：~~

~~(一)本校教職員工(含約聘人員)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)主管人員對部屬或對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。~~

~~具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：~~

~~(一)因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。~~

~~(二)與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。~~

~~(三)以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。~~

~~(四)強制性交及性攻擊。~~

~~(五)展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。~~

~~三、本校應防治工作場所性騷擾之發生，保護教職員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與教職員工性別平等之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。~~

~~四、本校應定期實施工作場所性騷擾之教育訓練，並於教職員工在職訓練或工作坊中，合理規劃兩性平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。~~

~~五、本校應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。~~

~~(一)申訴專線電話：二八六一〇五一轉一五二〇~~

~~(二)申訴專線傳真：二八六一四二二二~~

~~(三)申訴專用電子信箱：cubo@staff.pccu.edu.tw~~

~~六、本校應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強教職員工有關性騷~~

~~擾防治措施及申訴管道之宣導。~~

~~七、本校於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：~~

- ~~(一) 保護被害人之權益及隱私。~~
- ~~(二) 對所屬場域空間安全之維護或改善。~~
- ~~(三) 對行為人之懲處。~~
- ~~(四) 其他防治及改善措施。~~

~~八、本校性騷擾申訴及調查案件由性別平等教育委員會負責處理，其調查委員之組成、資格條件、迴避、保密及處理原則依「中國文化大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定」之相關規定辦理。~~

~~九、性騷擾之申訴，應以書面或言詞提出。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其閱覽，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、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。~~
- ~~(二) 有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。~~
- ~~(三) 有委任代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。~~
- ~~(四) 申訴之事實內容及相關證據。~~
- ~~(五) 申訴之年月日。~~

~~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，逾期不補正者，申訴不予受理。~~

~~十、性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：~~

- ~~(一) 申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者。~~
- ~~(二) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。~~

~~十一、性別平等教育委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。~~

~~十二、本校處理性騷擾申訴事件之所有人員，對於當事人之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。違反者，主任委員應終止其參與，本校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。~~

~~十三、性別平等教育委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。~~

~~十四、本校調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：~~

- ~~(一) 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。~~
- ~~(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之機會。~~
- ~~(三) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，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) 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。~~
- ~~(八) 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。~~
- ~~(九) 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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。~~

~~十五、性別平等教育委員會應於申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人，做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。~~

~~性別平等教育委員會之決議應以書面向學校提出報告，及通知當事人，並註明對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向性別平等教育委員會提出申復，其期間自申訴決議送達當事人之日起算。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。~~

~~提出申復應附具書面理由，由性別平等教育委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。~~

~~十六、有下列情形之一，當事人對性別平等教育委員會之決議提出申覆：~~

- ~~(一) 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。~~
- ~~(二) 申訴處理委員會之組織不合法者。~~
- ~~(三) 依性別工作平等法應迴避之委員參與決定者。~~
- ~~(四) 參與決議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、鑑定人就為決議基礎之證據，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) 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。~~
- ~~(九) 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。~~
- ~~十七、性騷擾行為經調查屬實者，本校應視情節輕重，對加害人依本校相關規定為適當之懲處，如申誡、記過、調職、降職、免職、解聘或其他處理。如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人依本校相關規定為懲戒或處理。~~
- ~~十八、本校對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。~~
- ~~十九、當事人有輔導或醫療等需要者，本校得引介專業輔導或醫療機構。~~
- ~~二十、本校不會因教職員工提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。~~
- ~~二十一、性騷擾之行為人如非本校教職員工，本校應依本要點提供應有之保護。~~
- ~~二十二、本要點經性別平等教育委員會決議，送行政會議、校務會議通過後實施，修正時亦同。~~