

中國文化大學工作場所性騷擾防治辦法 部分條文修正對照表

114.02.12 第 1824 次行政會議通過
114.04.09 第 1826 次行政會議修正通過

修正條文	現行條文	說明
第一條 中國文化大學(以下簡稱本校)為 <u>防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，並確實</u> 維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法、性別平等工作法施行細則、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法以及性騷擾防治準則，訂定中國文化大學工作場所性騷擾防治辦法(以下簡稱本辦法)。	第一條 中國文化大學(以下簡稱本校)為 提供教職員工(含專兼任教師及職員、約聘僱人員、專案人員及計畫項下各類專兼任人員)、派遣勞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，特依性別平等工作法、性別平等工作法施行細則、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法以及性騷擾防治準則，訂定中國文化大學工作場所性騷擾防治辦法(以下簡稱本辦法)。	為符合《性騷擾防治法》之規定，適用對象應包含得以出入本校場所之不特定人及經認定適用《性騷擾防治法》之對象，故刪除適用對象並於第二條訂之適用對象。
第二條 本辦法適用於 <u>下列各款</u> 之性騷擾事件，但適用性別平等教育法處理者，不適用之。 <u>一、本校教職員工對本校教職員工為性騷擾。</u> <u>二、本校教職員工生對校外人士為性騷擾。</u> 本辦法所稱性騷擾，指當事人之間有性別平等工作法第十二條或性騷擾防治法第二條所稱之情形。性騷擾之認定，並得綜合審酌工作場所性騷擾防治措施準則第五條及性騷擾防治準則第二條所列行為樣態。	第二條 本辦法適用於 <u>本校教職員工間</u> 之性騷擾事件，但適用性別平等教育法處理者，不適用之。 本辦法所稱性騷擾，指當事人之間有性別平等工作法第十二條或性騷擾防治法第二條所稱之情形。性騷擾之認定，並得綜合審酌工作場所性騷擾防治措施準則第五條及性騷擾防治準則第二條所列行為樣態。	一、明訂適用對象除本校教職員工亦包含得以出入本校場所之不特定人。 二、本校學生對不具學校教職員工身分者為性騷擾不屬於校園性別事件應適用於《性騷擾防治法》。
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、申訴時行為人屬本校教職員工	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、申訴時行為人屬本校教職員工	本校學生對不具學校教職員工身分者為性騷擾不屬於校園性別事件應適用於《性騷擾防治法》。

工<u>生</u>者：向本校提起申訴。 二、申訴時行為人為本校校長：向臺北市政府提起申訴；但適用性別平等工作法之性騷擾事件，應向教育部提起申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。 三、申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。 被申訴人如非為本校教職員工<u>生</u>，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本校仍將依本辦法相關規定辦理，並採取立即有效之糾正及補救措施。	工者：向本校提起申訴。 二、申訴時行為人為本校校長：向臺北市政府提起申訴；但適用性別平等工作法之性騷擾事件，應向教育部提起申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。 三、申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。 被申訴人如非為本校教職員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本校仍將依本辦法相關規定辦理，並採取立即有效之糾正及補救措施。	
第八條 本校就工作場所性騷擾事件之申訴，於人事室設置專線電話、傳真或電子信箱等申訴管道，受理單位為人事室，並委託本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)依性別平等工作法調查處理性騷擾申訴案件。 適用於性騷擾防治法之性騷擾事件：行為人為本校教職員工<u>生</u>時，應組成申訴處理調查單位。	第八條 本校就工作場所性騷擾事件之申訴，於人事室設置專線電話、傳真或電子信箱等申訴管道，受理單位為人事室，並委託本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)依性別平等工作法調查處理性騷擾申訴案件。 適用於性騷擾防治法之性騷擾事件：行為人為本校教職員工時，應組成申訴處理調查單位。	同上說明。
第十條 本校教職員工<u>生</u>違反性騷擾防治法而由本校調查處理時，其處理程序如下： 一、性騷擾申訴如非適用性騷擾防治法事件，應於接獲之日起二十日內，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十四日內查明	第十條 本校教職員工違反性騷擾防治法而由本校調查處理時，其處理程序如下： 一、性騷擾申訴如非適用性騷擾防治法事件，應於接獲之日起二十日內，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十四日內查明	同上說明。

並移送具有調查權之受理單位，未能查明調查單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查。移送時以書面通知當事人，並副知臺北市政府。 三、有下列情事應不予受理者，移送臺北市政府決定不予受理或應續行調查： (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七日內進行調查，並於二個月內調查完畢，必要時得延長一個月，延長以一次為限，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，移送臺北市政府審議。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。	並移送具有調查權之受理單位，未能查明調查單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查。移送時以書面通知當事人，並副知臺北市政府。 三、有下列情事應不予受理者，移送臺北市政府決定不予受理或應續行調查： (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七日內進行調查，並於二個月內調查完畢，必要時得延長一個月，延長以一次為限，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，移送臺北市政府審議。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。 六、申訴案件於作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回；經撤回者，不得就同一事由再為申訴。	(五)性騷擾事件調查結果及處理建議。 六、申訴案件於作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回；經撤回者，不得就同一事由再為申訴。	
---	---	--

中國文化大學工作場所性騷擾防治辦法 修正後全文

114.02.12 第 1824 次行政會議通過
114.04.09 第 1826 次行政會議修正通過

- 第一條 中國文化大學(以下簡稱本校)為防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，並確實維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法、性別平等工作法施行細則、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法以及性騷擾防治準則，訂定中國文化大學工作場所性騷擾防治辦法(以下簡稱本辦法)。
- 第二條 本辦法適用於下列各款之性騷擾事件，但適用性別平等教育法處理者，不適用之。
- 一、本校教職員工對本校教職員工為性騷擾。
- 二、本校教職員工生對校外人士為性騷擾。
- 本辦法所稱性騷擾，指當事人之間有性別平等工作法第十二條或性騷擾防治法第二條所稱之情形。性騷擾之認定，並得綜合審酌工作場所性騷擾防治措施準則第五條及性騷擾防治準則第二條所列行為樣態。
- 第三條 本校應定期舉辦或鼓勵教職員工參與防治性騷擾相關教育訓練，並於教職員工在職訓練中規劃性別平等及性騷擾防治相關課程。
- 各單位主管應妥適利用集會、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬同仁宣導本校性騷擾防治措施及申訴管道。
- 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。
- 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、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。
- 二、於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，且於當下知悉者，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、減低行為人再度性騷擾之可能。避免報復情事。
- (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、於性騷擾事件發生後知悉者，應採取有效糾正補救措施並再次檢討所屬場所安全。
- 本校知悉有性騷擾之情形時，應採取下列立即且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)採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。

(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)對性騷擾事件進行調查。

(四)對行為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)就相關事實進行必要之釐清。

(二)依被害人意願，協助其提起申訴。

(三)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。

第五條 當事人分屬不同單位，且與本校具共同作業或業務往來關係者，本校於知悉性騷擾之情形時，將以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知所屬事業單位共同協商解決，採取立即有效之糾正及補救措施，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

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、申訴時行為人屬本校教職員工生者：向本校提起申訴。

二、申訴時行為人為本校校長：向臺北市政府提起申訴；但適用性別平等工作法之性騷擾事件，應向教育部提起申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。

三、申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。被申訴人如非為本校教職員工生，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本校仍將依本辦法相關規定辦理，並採取立即有效之糾正及補救措施。

第七條 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，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。

二、屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前項各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

第八條 本校就工作場所性騷擾事件之申訴，於人事室設置專線電話、傳真或電子信箱等申訴管道，受理單位為人事室，並委託本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)依性別平等工作法調查處理性騷擾申訴案件。

適用於性騷擾防治法之性騷擾事件：行為人為本校教職員工生時，應組成申訴處理調查單位。

第九條 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。以書面提出之申訴或以言詞作成之申訴紀錄，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、服務單位與職稱、住所

或居所及聯絡電話。

二、有法定代理人或委任代理人者，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。有委任代理人者，應另檢附委任書。

三、申訴之事實內容及相關證據。

四、性騷擾事件發生及知悉之時間。

五、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序而其情形可補正者，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處理。

第十條 本校教職員工生違反性騷擾防治法而由本校調查處理時，其處理程序如下：

一、性騷擾申訴如非適用性騷擾防治法事件，應於接獲之日起二十日內，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十四日內查明並移送具有調查權之受理單位，未能查明調查單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查。移送時以書面通知當事人，並副知臺北市政府。

三、有下列情事應不予受理者，移送臺北市政府決定不予受理或應續行調查：

(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七日內進行調查，並於二個月內調查完畢，必要時得延長一個月，延長以一次為限，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，移送臺北市政府審議。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。

六、申訴案件於作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回；經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

第十一條 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，有行政程序法第三十二條情形之一者，應自行迴避。

二、性騷擾事件申訴之調查人員有行政程序法第三十三條情形之一者，當事人得申請迴避。

三、前款申請，應舉其原因及事實，向本校提出，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校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、調查人員有第一款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本校命其迴避。

第十二條 本校調查性騷擾事件時，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權益。

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直接或間接方式足資識別身分之資訊，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。

八、性騷擾事件之調查人員應具備性別平等意識。

第十三條 本校調查性騷擾事件，必要時，得依行政程序法第十九條規定請求警察機關協助。遇有行為人規避、妨礙或拒絕提供相關資料者，應通知臺北市政府依性騷擾防治法第三十條規定處行為人新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰辦理。

第十四條 適用性別平等工作法之申訴事件，於接獲被害人申訴時，應依規定通知臺北市政府，並將處理結果通知當事人及臺北市政府，且至勞動部職場性騷擾案件通報系統填報。申訴人如不服被申訴人之本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，向臺北市政府提起申訴。

適用性騷擾防治法之申訴事件，本校應將調查報告及處理建議移送臺北市政府審議，經審議後，由臺北市政府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，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。

前兩項本校於知悉後，應於教育部校園安全暨災害防救通報處理中心網站(簡稱校安通報網)實施通報。

第十五條 性騷擾行為經調查屬實，本校為懲處權責單位時，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。

第十六條 本校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，應協助其向臺北市政府申請調解。

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。

第十七條 本校於性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

第十八條 本校不得因教職員工提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

第十九條 本校教職員工利用執行職務之便，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。

申訴案件如經證實有誣告之事實者，本校得對申訴人依相關規定為適當之懲處或處理。

第二十條 本校性騷擾申訴之專責處理單位為人事室，專線電話：(02)28610511 分機 15201、傳真：(02)28614222、電子郵件：cubo@dep.pccu.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，本校受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

第二十一條 本辦法如有未盡事宜，悉依相關法令辦理。

第二十二條 本辦法經行政會議通過後發布施行，修正時亦同。