

中華大學

製定單位：人事室	職場性騷擾防治、申訴及處理辦法	文件編號：AJ0-2-909
公佈日期：113年8月7日		頁次：1

104年7月1日103學年度第12次行政會議通過
112年7月5日111學年度第12次行政會議修正通過
113年8月7日113學年度第1次行政會議修正通過

- 第一條 本校為防治職場性騷擾及權勢性騷擾，提供免於性騷擾之工作環境及保護被害人權益，特依「性別平等工作法」、「工作場所性騷擾防治措施準則」、「性騷擾防治法」及「性騷擾防治準則」訂定本辦法。
- 第二條 本校之職場性騷擾防治、申訴及懲戒之處理，除其他法令另有規定外，依本辦法辦理。
- 第三條 本校教職員工（含約聘僱人員）間涉及之「性別平等工作法」第十二條或與校外人士間所涉及之「性騷擾防治法」第二條等疑似性騷擾事件，皆適用本辦法。但應適用「性別平等教育法」（以下簡稱性平法）處理者，不適用本辦法之規定。
- 第四條 本辦法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：
- 一、本校教職員工於執行職務時，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對員工或求職者以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，作其任用、聘僱、工作配置、報酬、考核、升遷、降調、獎懲等之交換條件。
 - 三、以他人之順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
 - 四、以展示、播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式；或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴；或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。
- 第五條 本辦法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。有下列情形之一者，適用本辦法之規定：
- 一、本校教職員工於非工作時間，遭受所屬單位之同一人，為持續性性騷擾。
 - 二、本校教職員工於非工作時間，遭受不同單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
 - 三、本校教職員工於非工作時間，遭受校長性騷擾。
- 前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。
- 第六條 本校為防治性騷擾行為發生，辦理性騷擾防治措施及推動工作如下：
- 一、於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。
 - 二、辦理防治性騷擾之教育訓練。
 - 三、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
 - 四、訂定受理及處理性騷擾事件之程序。

中華大學

製定單位：人事室	職場性騷擾防治、申訴及處理辦法	文件編號：AJ0-2-909
公佈日期：113年8月7日		頁次：2

五、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。

六、當事人有輔導、醫療等需要者，視情況由相關單位引介至專責機構進行身心輔導或治療。

第七條 本校由性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)負責調查及審議適用「性別平等工作法」及「性騷擾防治法」之性騷擾申訴案。除審議適用性平法之申訴案件外，學生代表免參與審議。

性平會為處理申訴案件，得成立調查小組調查。調查小組以三人至五人為原則，其女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請校外專家學者擔任之。

本校校長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。

第八條 性騷擾事件申訴人或其代理人得依「性別平等工作法」或「性騷擾防治法」規定之申訴時效內(性騷擾事件為知悉事件發生後二年內，屬權勢性騷擾事件為知悉事件發生後三年內)，以言詞或書面向本校人事室提出申訴。

以書面提出申訴者，應簽名或蓋章；以言詞提出申訴者，受理人員應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認該內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

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、職業、住居所、聯絡電話及與申訴人關係。若有委任代理人者，並應檢附委任書。

三、申訴之事實及內容。

四、可取得之相關事證或人證。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正時，應通知申訴人於十四日內補正。

第九條 性騷擾之申訴有下列情形之一者，不予受理：

一、申訴書或言詞作成之紀錄，未依前條第四項所定期限內補正者。

二、所提申訴已逾申訴期限者。

三、同一事件已撤回，再提起申訴者。

四、同一事件已處理完畢，並已將調查結果函復當事人者。

人事室接獲性騷擾申訴案件後，應於三日內將申訴人所提資料轉本校性平會，由性平會確認是否受理。不受理之申訴案件，性平會應於接獲申訴之日起二十日內，以書面通知當事人並副知新竹市政府。

前項書面通知應敘明理由，並載明當事人得於通知到達之次日起三十日內，向新竹市政府提出再申訴。

接獲加害人非屬本校教職員工之性騷擾申訴案時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送新竹市政府。

中華大學

製定單位：人事室	職場性騷擾防治、申訴及處理辦法	文件編號：AJ0-2-909
公佈日期：113年8月7日		頁次：3

第十條 本校調查性騷擾事件時，應依照下列原則為之：

- 一、性騷擾事件之調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- 二、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正及專業原則，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、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，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。
- 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。

第十一條 性平會應自接獲申訴或移送申訴案件到達七日內開始調查，並於二個月內完成調查，必要時得延長一個月，並應通知當事人。

性平會就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人，副知新竹市政府，並得作成懲戒或其他處理之建議，送交本校相關單位執行。

前項書面通知內容應包括處理結果之理由及再申訴等救濟途徑。

申訴人或相關人員對申訴案之處理結果有異議，或於規定之期限內未調查完成時，得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向新竹市政府提出再申訴。

第十二條 申訴人於案件調查及審議期間，得由申訴人或其代理人以書面提出撤回申訴，並於送達性平會後即予結案備查，不得就同一事由再提出申訴。

第十三條 性平會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。

第十四條 性騷擾事件當事人得以書面或言詞，向性平會申請調解。事件經調解成功者，應作成調解書並經雙方當事人簽字。惟情節重大時，性平會仍得繼續審議。

第十五條 性騷擾行為經調查屬實或經證實有誣陷之事實者，且加害人或誣陷人為本校教職員工時，本校應視情節輕重作適當之懲處。

第十六條 性平會應採取事後之追蹤考核監督，確保所作決議有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

第十七條 本校對擔任調查小組之成員，應給予公差假，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。

第十八條 本辦法經性平會審議、行政會議通過，陳請校長核定後實施，修訂時亦同。

相關文件

一、性別平等工作法

中華大學

製定單位：人事室	職場性騷擾防治、申訴及處理辦法	文件編號：AJ0-2-909
公佈日期：113年8月7日		頁次：4

二、工作場所性騷擾防治措施準則

三、性騷擾防治法

四、性騷擾防治準則

使用表單

中華大學職場性騷擾事件申訴表。