

法規名稱	性別平等工作暨性騷擾防治準則	最新修正日期	113/05/01
制定單位	人事室	頁碼 / 總頁數	第1頁 / 共6頁

中山醫學大學性別平等工作暨性騷擾防治準則

- 第一條 中山醫學大學(以下簡稱本校)提供受僱者、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第十三條第一項及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第三條、性騷擾防治法、性騷擾防治準則，訂定本準則。
- 第二條 本校職場性騷擾防治、申訴及懲戒之處理，除其他法令另有規定外，依本準則辦理。
本校教職員工(含約用人員)發生性騷擾防治法第二條及本準則第三條之性騷擾事件者，適用本準則。但適用性別平等教育法處理者，不適用本準則之規定。
- 第三條 本準則所稱性騷擾，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，且有下列各款情形之一：
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、主管人員對本校教職員工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，作為聘約成立、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。
三、任何人以展示或播送文字、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。
四、以該他人順服或拒絕該行為，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。
- 第四條 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。
- 第五條 本校就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、電子信箱(cs1040@csmu.edu.tw)或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。
- 第六條 本校應責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對教職員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之

法規名稱	性別平等工作暨性騷擾防治準則	最新修正日期	113/05/01
制定單位	人事室	頁碼 / 總頁數	第2頁 / 共6頁

宣導。

本校就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- 一、員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- 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，每年應定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，針對前條指定之人員或單位成員、本校之董事（理事）、監察人（監事）及擔任主管職務者，優先實施。

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。

本校因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本校仍將依前項第二款規定，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，將提供至少二次之心理諮商協助。

第八條 性騷擾之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，本校仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同事業單位，且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，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

- 一、以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協

法規名稱	性別平等工作暨性騷擾防治準則	最新修正日期	113/05/01
制定單位	人事室	頁碼 / 總頁數	第3頁/共6頁

商解決或補救辦法。

二、保護當事人之隱私及其他人格法益。

第 九 條 員工於非本校所能支配、管理之工作場所工作者，本校應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。

本校知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

第 十 條 本校將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

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的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。

性平會調查小組成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任之。

派遣勞工如遭受本校員工性騷擾時，本校將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

第 十 一 條 性騷擾申訴得於法律規定之申訴時效內(依性騷擾防治法規定於事發後一年內；依性別平等工作法規定於事發後十年內)，以言詞、電子郵件或書面向本校提出申訴。

申訴案件之收件單位為人事室。本校首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。

申訴以書面為之者，應簽名或蓋章；以言詞或電子郵件為之者，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。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，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。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。

五、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。

第 十 二 條 本校接獲申訴時，於二十日內以書面通知申訴人是否受理。

性騷擾之申訴有下列情形之一者，應不予受理：

一、逾期提出申訴者。

二、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。

三、同一事件已處理完畢者。

法規名稱	性別平等工作暨性騷擾防治準則	最新修正日期	113/05/01
制定單位	人事室	頁碼 / 總頁數	第4頁 / 共6頁

本校不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人，並副知台中市政府。

前項通知應敘明理由，並載明當事人得於通知到達之次日起三十日內，向台中市政府提出再申訴。

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台中市政府。

第 十 三 條 調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- 一、性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- 二、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。
- 三、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。
- 四、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。

第 十 四 條 本校接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

第 十 五 條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應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。

違反前項規定者，主任委員將終止其參與該性騷擾申訴事件，本校並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。

第 十 六 條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本校申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本校就該申請事件為准許或駁回之決定前，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，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本校命其迴避。

第 十 七 條 性平會召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

第 十 八 條 除有不受理事由外，性平會應自接獲申訴或移送申訴案件到達七日內開始

法規名稱	性別平等工作暨性騷擾防治準則	最新修正日期	113/05/01
制定單位	人事室	頁碼 / 總頁數	第5頁/共6頁

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。本校就性騷擾事件調查結果應以書面通知當事人，副知台中市政府，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調查結果之理由及再申訴等救濟途徑。

申訴人及其相對人對申訴案之調查結果有異議，或期限內未調查完成者，若當事人雙方皆為本校教職員工且事件發生於工作場合時，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面向本校秘書處提出申復。

除前項外，得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向台中市政府提出再申訴。

前二項申訴案經結案後，不得就同一事由再提出。

申訴人如認本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，向地方主管機關提起申訴。

第十九條 申訴人於案件審議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達性平會後即予結案備查，並不得就同一事由再提出申訴。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。

第二十條 性平會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。

性平會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，其期間不受前條第一項規定之限制。

第二十一條 性騷擾行為經調查屬實者，本校將視情節輕重，對性騷擾行為人依相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。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懲戒或處理。

本校依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本校賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

第二十二條 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，以預防相同事件或報復情事發生。

第二十三條 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。

第二十四條 本準則經校務會議審核通過，陳請校長核定後公告實施，修正時亦同。

※修正記錄：

103年8月25日	103學年度第1學期第1次行政會議
103年09月09日	103學年度第1學期第1次校務會議通過
103年09月18日	第13屆第2次董事會議通過
111年06月27日	110學年度第2學期第2次校務會議通過
111年07月11日	中山醫大校人字第1110008089號令公告實施

法規名稱	性別 平等 工作暨性騷擾防治準則	最新修正日期	113/05/01
制定單位	人事室	頁碼 / 總頁數	第6頁/共6頁

112 年 6 月 19 日 111 學年度第 2 學期第 2 次校務會議通過

112 年 07 月 18 日 中山醫大校人字第 1120009146 號令公告實施

112 年 10 年 02 日 112 學年度第 1 學期第 1 次校務會議通過

112 年 10 月 18 日 中山醫大校人字第 11200113067 號令公告實施

113 年 04 月 22 日 112 學年度第 2 學期第 2 次校務會議

113 年 05 月 01 日 中山醫大校人字第 1130005527 號令公告實施