

# 國立東華大學工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

101 年 11 月 28 日 101 學年度第 1 學期第 1 次校務會議修正

105 年 11 月 30 日 105 學年度第 1 學期第 1 次校務會議修正

第一條 國立東華大學（以下簡稱本校）為提供教職員工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「性騷擾防治法」及「性別工作平等法」等相關規定，訂定「國立東華大學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條 本辦法所稱之「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、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。
- 二、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。
- 三、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。
- 四、主管對同仁或應徵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，作為其獲得、減損或喪失與工作有關權益之交換條件。

第三條 本校應建立友善的工作環境，提升教職員工性別平權之觀念，保護教職員工不受性騷擾之威脅。

本校應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。

第四條 本校應每年定期舉辦或鼓勵所屬教職員工參與防治性騷擾之教育訓練，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

第五條 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。

第六條 本校應設置性騷擾及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。

第七條 性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。如以言詞申訴者，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。

申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 二、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- 三、申訴之事實及內容。

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。

第八條 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。

第九條 本校教職員工性騷擾申訴案件之受理，由本校人事室辦理；申訴案件之審議與調查，由本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）辦理。

第十條 性平會作成決議前，申訴人或其授權代理人得以書面撤回其申訴。申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

第十一條 性平會應於申訴提出起二個月內結案，作成附具理由之決議，必要時得延長一個月，並得作成懲戒或其他處理之建議。

性平會之決議應以書面通知申訴人、申訴相對人及本校，並註明對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向性平會提出申復，其期間自申訴決議送達當事人之次日起算。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，由性平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。

第十二條 性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對申訴人之相對人依聘約或工作規則等相關規定為解聘（僱）、調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提起訴訟。性騷擾行為經證實為誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人依聘約或工作規則等相關規定為懲戒或處理。

第十三條 本校為確保懲戒或處理措施有效執行，對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，並避免相同事件或報復情事發生。

第十四條 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。

第十五條 性騷擾申訴案，除第十二條情形外，本校不得因員工依本辦法所提出之申訴或協助他人申訴，而予以解聘、停聘、不續聘、解僱、調職或其他不利之處分。

第十六條 性騷擾之行為人如非本校教職員工，本校應依本辦法之規定提供應有之保護。

第十七條 本辦法未盡事宜，依其他相關規定辦理。

第十八條 本辦法經校務會議通過，陳請校長核定後實施。