

## 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

112 年 05 月 25 日 111 學年度第 2 學期第 2 次校務會議修正

113 年 06 月 05 日 112 學年度第 2 學期第 2 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「性別平等工作法」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，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- 二、以明示或暗示之方式，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。

本辦法所稱之「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，適用性別平等工作法之規定：

- 一、本校教職員工於非工作時間，遭受本校所屬單位之同一人，為持續性性騷擾（指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者）。
- 二、本校教職員工於非工作時間，遭受非本校所屬單位但具共同作業（指基於共同目的於同一期間從事工作者）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，遭受本校校長或各級主管為性騷擾。

前三項性騷擾之認定，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。

第一項第三款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。

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。

下列對象優先實施教育訓練：

- 一、擔任主管職務者。

二、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員。

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(如專線電話、傳真、專用電子信箱、資通訊軟體等)，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示(得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之)。

第七條 性騷擾之申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。如以言詞或電子郵件申訴者，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。

申訴書、言詞或電子郵件作成之紀錄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、申訴之事實內容及相關證據。

申訴書或言詞、電子郵件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(不以被害人須向雇主提出性騷擾申訴為限，例如：媒體報載、耳聞等)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。

立即有效之糾正及補救措施如下：

- 一、本校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。
- 二、本校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知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人一方非本校所屬單位但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，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法。

本校接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關(被害人勞務提供地之直轄市或縣(市)主管機關)；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。

本校於所屬公共場所及公眾得出入之場所所有性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

- 一、協助被害人申訴及保全相關證據。
- 二、必要時協助通知警察機關到場處理。
- 三、檢討所屬場所安全。

前項係於性騷擾事件發生後知悉者，應採取前項第三款之糾正及補救措施，並定期檢討其空間及設施安全。

第九條 本校教職員工或求職者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，得委託本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）辦理。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

一、被申訴人屬本校各級主管。

二、本校未處理或不服本校所為調查或懲戒結果。

本校公務人員、教育人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

性騷擾行為人為本校校長者，應向教育部申訴。

本校教職員工或求職者依前項但書規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

一、被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。

二、被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。

有下列情形之一者，依各款規定辦理，不受前項規定之限制。但依前項規定有較長申訴期限者，從其規定：

一、性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起三年內申訴。

二、被申訴人為本校校長或各級主管，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。

申訴人依第一項但書規定向地方主管機關提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。

性騷擾之被申訴人為本校校長或各級主管時，於調查期間，申訴人得申請調整職務或工作型態至調查結果送達本校之日起三十日內。

本校校長或各級主管涉及性騷擾行為，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，得由教育部或本校停止或調整其職務。其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或相當之給與。

性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯機會，並應適時通知案件辦理情形；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

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 人事室自接獲申訴次日起三日內，得委託性平會調查。性平會於受理移送之日起三日內開始調查，於二個月內完成調查及審議作成附具理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議；必要時得延長調查及審議期間一個月。

性平會將調查結果及審議建議措施移回人事室，由人事室循行政程序為後續處理，並將處理結果以書面通知申訴人及被申訴人，並告知對處理結果不服者，得逕向地方主管機關提起申訴。

第一項之調查，應作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關辦理。

第十二條 性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重及是否屬權勢性騷擾，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 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。

第十五條 本辦法未盡事宜，依其他相關規定辦理。

第十六條 本辦法經校務會議通過，陳請校長核定後實施。