

## 開南大學教職員工性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

96.09.19第35次校務會議通過

103.06.10 第 73 次校務會議通過

- 第一條 開南大學（以下簡稱本校）為維護教職員工工作權益，提供免於性騷擾之工作環境，特依性別工作平等法、性騷擾防治法及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法、以及校園性侵害、性騷擾或性霸凌防制準則等規定訂定本辦法。
- 第二條 本校之性騷擾防治及申訴處理，除法令另有規定外，依本辦法規定行之。
- 第三條 本辦法適用於本校教職員工（含約聘人員）相互間所發生之性騷擾事件。
- 第四條 本辦法所稱性騷擾，指下列情形之一：  
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、主管人員對部屬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。
- 第五條 為處理性騷擾申訴案件，得委託本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）分別依性別工作平等法或性騷擾防制法相關規定調查處理。
- 第六條 （刪除）
- 第七條 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、辦理防治性騷擾之教育訓練。  
二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。  
三、規定處理性騷擾事件之申訴程序。  
四、設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等接受申訴並將本辦法及相關資訊於本校顯著之處公開揭示。  
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，視情況引介至本校相關單位或專責機構進行身心輔導或治療。  
七、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。
- 第八條 本校教職員工有發生性騷擾情事者，當事人得於事實發生後一年內，向性平會提出申訴。其申訴之提出，應以具名之書面或以口頭具名向申評會提出申訴，始為合法生效；其以口頭方式提出申訴者，受理人

員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽確認其內容無誤後，由申訴人簽名或蓋章。以電話申訴者，應於三日內以書面補正，逾期未補正者，得不予受理。

前項書面應載明下列事項：

一、申訴人姓名、出生年月日、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，並載明申訴人及代理人之姓名、住居所、聯絡電話及代理人與申訴人關係。申訴人委任代理人不宜逾三人。

三、申訴之事實及內容。

四、可取得之相關事證或人證。

第九條 (刪除)

第十條 性平會認為必要時，得成立調查小組調查之，調查進行中邀請公正人士在場協助進行調查。調查應以保障雙方當事人名譽及隱私之秘密方式為之。調查期間雙方當事人、性平會委員及與本案相關之所有人員均負對本案一切內容保密之義務。

第十一條 (刪除)

第十二條 申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到通知次日起二十日內提出申復。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

第十三條 申訴人於案件做成決議前撤回申訴者，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。

第十四條 性平會於調查進行中得隨時依一方當事人之請求並斟酌一切情形，協助雙方當事人進行和解。前項和解應徵詢雙方當事人之意願，以其共同接受之方式作成解決事件之方案。

事件經成立和解者，應作成和解書並應經雙方當事人簽字。

第十五條 性騷擾行為經調查屬實，校方應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。申訴人名譽如受損害，應協助回復其名譽之適當處分；經證實申訴人有誣告之事實者，亦視情節輕重對申訴人為適當之懲戒或處理。

第十六條 性平會所作之決議，不影響雙方當事人之司法訴訟權，如性騷擾申訴案件已進入司法程序，應停止調查。

第十七條 本校對於性騷擾行為應採取追蹤、考核、監督，確保所作決議或處理措施有效執行，避免相同事件或報復及其他不利之待遇情事發生。

第十八條 本辦法經校務會議通過，陳請校長核定後公布施行，修正時亦同。