

國立空中大學教職員工性騷擾防治、申訴及處理要點

- 104.6.18 本校 103 學年度下學期第 1 次性別平等教育委員會審議通過
- 104.10.27 本校 104 學年度第 1 次校務會議審議通過
- 107.7.18 本校 106 學年度下學期第 2 次性別平等教育委員會審議通過
- 107.10.23 本校 107 學年度第 3 次校務會議審議通過
- 108.6.18 本校 107 學年度第 8 次校務會議審議通過
- 108.8.6 本校 108 學年度上學期第 1 次性別平等教育委員會審議通過
- 108.10.29 本校 108 學年度第 1 次校務會議審議通過

一、國立空中大學(以下簡稱本校)為提供教職員工免於性騷擾之工作環境，保護被害人之權益，特依性別工作平等法第十三條、性騷擾防治法第七條第二項、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第二條訂定本要點。

二、本校教職員工發生性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條之性騷擾事件者，適用本要點。但適用性別平等教育法者，不適用本要點之規定。

三、本要點所稱性騷擾，係指當事人間有下列情形之一者：

(一)適用性別工作平等法：

1. 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。
2. 本校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。

(二)適用性騷擾防治法：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，具有下列情形之一者：

1. 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。
2. 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、本校為預防教職員工性騷擾事件之發生，應辦理下列防治措施：

- (一)辦理性騷擾防治之教育訓練。
- (二)頒布禁止性騷擾之書面聲明。
- (三)規定處理性騷擾事件之申訴程序。

(四)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。

(五)對調查屬實行為人之懲戒處理方式。

五、本要點之申訴案件受理單位為人事室。

申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等相關資訊應於工作場所顯著之處公開揭示。

六、本要點之申訴案件本校委請性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)依性別工作平等法、性騷擾防治法相關規定為審議及調查。但學生代表不參與。

七、性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於法律規定之申訴時效內(依性別工作平等法規定於事件發生後十年內；依性騷擾防治法規定於事件發生後一年內)，以言詞或書面向本校人事室提出申訴。以書面為之者，應簽名或蓋章；以言詞為之者，人事室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，由其簽名或蓋章。

前項申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

(一)申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務單位與職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。

(二)有法定或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話及與申訴人關係。委任代理人者，並應檢附委任書。

(三)申訴之事實內容及相關證據。

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。

八、本校教職員工性騷擾申訴案件處理程序：

(一)人事室依第七點規定收到申訴或移送之性騷擾申訴案件後，立即將案件移送本校性平會處理。校長涉及性騷擾案件時，應報請教育部處理。

(二)性平會應於本校收到性騷擾申訴案件之日起五日內進行評估，確認是否受理申訴案。性平會得由主任委員指定委員三人以上組成小組決定是否受理。

(三)性平會確認受理之性騷擾申訴案件，本校應於收到案件之日起七日內組成調查小組開始調查，調查小組由主任委員指派委員三人或五人組成，其中女性委員應占該小組委員總數二分之一以上，必要時部分小組成員得外聘專家學者擔任。

(四)性平會應於收到案件之日起二十日內以書面通知當事人。不受理之書

面通知應敘明理由，並載明再申訴之期間及受理機關。如屬性騷擾防治法之事件，應同時副知本校所在地直轄市、縣(市)政府。

- (五)調查小組應於本校收到案件之日起二個月內調查結束，由小組委員將結果作成調查報告書，提性平會評議後結案。必要時，得延長一個月，並通知當事人。
- (六)性平會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處建議及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。申訴人如經證實有誣告之事實，由性平會建議適當之懲戒或處理。
- (七)本校就性騷擾事件調查及處理結果，應以書面密件通知當事人，其內容應包括評議結果之理由。
- (八)第七款懲處之建議，對象為本校教職員工者，依各類人員人事法制提教評會或考績會審議決議後執行；非本校教職員工者，應函知其直屬服務機關(構)依有關法令規定辦理。

九、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)同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人，且無新事證者。

十、本校逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，得依下列方式提出救濟：

- (一)適用性別工作平等法：得於期限屆滿或收到書面通知次日起二十日內，以書面向本校提出申復。
- (二)適用性騷擾防治法：得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向本校所在地直轄市、縣(市)政府提出再申訴。

當事人為公務人員、教育人員及軍職人員，其救濟程序，依各該人事法令之規定。

十一、本校於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。

性騷擾行為經調查屬實，且加害人為本校教職員工時，本校依性平會建議採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

十二、本要點未盡事宜，依性別工作平等法及性騷擾防治法相關規定辦理。

十三、本要點經本校性平會及校務會議通過後實施。