

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
113.05.17 本校 112 學年度下學期第 1 次性別平等教育委員會審議通過

- 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，特依性別平等工作法第十三條、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(含受僱者、自願服務者)發生性別平等工作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，係指性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定及性騷擾防治法第二條規定情形之一者。性騷擾之調查，除前開規定認定外，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。本要點適用之工作場所係由本校提供，使教職員工履行契約提供勞務，且為本校所能支配、管理之場所，或使求職者前來應徵之場所。教職員工於非本校所能支配、管理之場所工作者，本校應為工作環境性騷擾風險類型識別、提供必要防護措施，並事前詳為告知教職員工。
適用性別平等工作法所稱之性騷擾事件者，不適用性騷擾防治法所稱之性騷擾事件。
- 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)依性別平等工作法、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，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。

(四)申訴人或其代理人於申訴案審議期間欲撤回申訴者，應由申訴人以書面為之，於送達本校人事室後予以結案，並不得就同一事件再行提出申訴。

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，不適用前開規定，應報請教育部處理。

- (二)性騷擾行為人為本校校長時，本校非屬公務人員及教育人員之受僱者或求職者除依校內程序提出申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。
- (三)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。
- (四)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，男性委員比例不宜少於三分之一，必要時部分小組成員得外聘專家學者擔任。
- (五)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，應同時副知地方主管機關。
- (六)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。
- (七)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。於七日內將前開評議書及處理之建議移送地方主管機關。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。
- (八)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並密封存檔三年以上。
- (九)第八款懲處之建議，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。
- (十)校長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間得先行停止或調整職務，經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- (十一)適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件，如非本校受理之性騷

擾申訴案件，應於七日內將申訴書及相關資料移送所在地主管機關處理。

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，未於十四日內補正者。
- (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。另涉及職場性騷擾案件之申復程序已完成者亦同。

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)適用性別平等工作法：得於期限屆滿或收到書面通知次日起二十日內，以書面附具理由向本校提出申復，由受理單位另召開會議決議處理之，並應於受理之日起三十日內，將結果以書面通知申訴人及被申訴人。
- (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，向地方主管機關提出再申訴，如當事人不服再申訴調查結果，可於通知到達之次日起三十日內檢附行政處分影本、訴願書至地方主管機關，由該府層轉訴願管轄機關衛生福利部審議，如不服訴願決定，得於決定書送達之次日起二個月內提起行政訴訟。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(僅適用於第 1 項第 1 款所定之案件)。

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、迴避原則

- (一)性騷擾事件申訴之調查人員，有下列情形之一，應自行迴避：
 1. 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
 2. 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人

或共同義務人關係者。

3. 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

4. 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

(二)性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：

1. 有前款所定之情形而不自行迴避者。

2. 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

十三、本要點未盡事宜，依性別平等工作法及性騷擾防治法相關規定辦理。

十四、本要點經本校性平會及行政會議通過後實施。