東南科技大學教職員工性騷擾防治、申訴及調查處理要點

111學年度第 1學期第 2次性別平等教育委員會會議修正通過(111.11.09)
111學年度第 2學期第 2次行政會議通過(112.3.1)
111 學年度第 2 學期第 1 次校務會議通過(112.4.26)
113 學年度第 2 學期第 1 次校務會議通過(114.4.16)

一、東南科技大學(以下簡稱本校)為保障性別工作權平等，防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，並確實維護當事人之權益，依「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」、「性騷擾防治法施行細則」、「性別平等工作法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」訂定本要點。

二、本要點所稱性騷擾，包括：

(一)性別平等工作法之性騷擾，謂下列情形之一者：

1.受僱者於執行職務時，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.雇主對受僱者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。

(二)性騷擾防治法之性騷擾，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：

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。

適用前項第一款性別平等工作法所稱之性騷擾事件者，不適用同一項第二款性騷擾防治法所稱之性騷擾事件。性騷擾行為適用性別平等教育法者，不適用本要點。

三、本要點適用於本校所屬教職員工(受僱者、派遣勞工、技術生、實習生皆屬之)執行職務時，遭任何人性騷擾；及本校所屬教職員工生遭任何人申訴性騷擾事件。

四、受理申訴之處理程序如下：

(一)本要點所訂性騷擾事件之申訴，由受害人或其代理人向本校人事室提起；其他發生於本校場域(指由雇主所提供，使員工履行契約提供勞務或使求職者前來應徵之場所。員工於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工)之性騷擾事件，受害人得向本校人事室提出申訴。

(二)適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件，應自事實發生之日起1年內為之。

(三)適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件，行為人為最高負責人時，受害人得向新北市政府提出申訴。

(四)適用性別平等工作法之性騷擾申訴案件，行為人為最高負責人時，受僱者或求職者（非屬軍公教人員者）除依本單位內部管道申訴外，亦得向勞務提供地主管機關提出雇主涉及違反性別工作平等法第13條之申訴。

(五)申訴應以書面載明下列事項，必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於14日內以書面補正：

1.申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務機關或就學單位、職稱、住居所、聯絡電話。

2.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、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書。

3.申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

4.申訴之年、月、日。

(六)適用性別平等工作法之性騷擾申訴案件，派遣勞工遭受本單位所屬人員性騷擾時，本單位應受理申訴並與派遣單位共同調查，將結果通知派遣單位及當事人。

(七)申訴人或其代理人於案件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即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。

(八)申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：

1.申訴書或言詞作成之紀錄經通知補正，仍未於14日內補正。

2.同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人；另涉及職場性騷擾案件之申復程序已完成者亦同。

3.提起申訴逾申訴期限者。

五、本校性別平等委員會處理性騷擾事件之申訴：

(一)本校性別平等教育委員會處理及調查校園性騷擾案件，適用於性別平等工作法之規定者，由人事室為受理窗口後專簽組成性騷擾事件調查小組將受理案件擲交性別平等教育委員會執行，處理流程及調查小組成員之資格均依相關法規規定。

(二)委員會開會時，應有全體人數過半數之出席始得開會，有出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於召集人。

(三)於處理性騷擾事件之申訴時，應組成性騷擾事件調查小組，並進行調查。調查委員為3人以上，其中調查委員女性代表比例不得低於二分之一，男性代表以三分之一以上為宜，並得視需要聘請專家學者擔任調查委員。

(四)適用性別平等工作法之性騷擾申訴案件，行為人為機關首長時，除符合前項規定外，外聘調查委員比例不得低於二分之一。

六、迴避原則:

(一)性騷擾事件申訴之調查人員在調查過程中，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。
(三)前款申請，應舉其原因及事實，向本委員會提出，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。
(四)被申請迴避之調查人員在本委員會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。
(五)調查人員有第1款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本委員會命其迴避。
七、本委員會調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：
1.性騷擾事件的調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私與人格法益。
(二)性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。
(三)被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。
(四)性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。
(五)性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
(六)調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。
(七)處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其它足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。
(八)對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。
八、適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件如經本委員會審查不受理時，應於申訴或移送到達之日起20日內，以書面通知當事人，並副知新北市政府。
九、適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件，如非本委員會受理之性騷擾申訴案件，應於7日內將申訴書及相關資料移送所在地主管機關處理。
十、確認受理之申訴案件，應於申訴提出或移送申訴案件到達之次日起7日內進行調查，並2個月內調查完畢，必要時得延長1個月，延長以1次為限，並通知當事人。
十一、調查結果通知及救濟途徑：
(一)適用性別平等工作法之性騷擾事件，本單位將以書面通知申訴人及被申訴人調查及處理結果(含理由)。申訴人及被申訴人對調查結果有異議者，得於20日內以書面附具理由提出申復，由本單位另召開會議決議處理之，並應於受理之日起30日內，將結果以書面通知申訴人及被申訴人。申訴案經結案後，不得對同一事由再提申訴。
(二)適用性騷擾防治法之性騷擾事件，本校對性騷擾事件調查及處理結果應以書面作成決議，書面內容應包括處理結果之理由、提起救濟之期限及受理機關，且將調查結果通知雙方當事人及新北市政府。當事人如不服調查單位之申訴調查結果，得於調查期限屆滿或調查結果通知送達之次日起30日內向新北市政府提出再申訴。當事人如不服再申訴調查結果，可於通知到達之次日起30日內檢附行政處分影本、訴願書至新北市政府，由新北市政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2個月內提起行政訴訟。
(三)本校應將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，並密封存檔3年。
十二、懲處、追蹤、考核及監督：
性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重對被申訴人作成調整職務、懲處或其他適當處理，並以書面移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復之情事發生。
十三、當事人有輔導、醫療等需要者，本校得協助轉介至專業輔導或醫療機構。
十四、每年定期舉辦或鼓勵人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並於員工在職訓練，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。參加者將給予公假登記。
十五、性騷擾申訴之管道如下：申訴電話：02-86625857
本校知有性騷擾事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救措施，並協助被害人申訴事宜，本校人事室受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。
十六、本要點經性別平等教育委會會、行政會議及校務會議通過後公布實施，修正時亦同。