

國立臺北教育大學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

102年5月13日本校性平會議討論通過

102年11月12日本校第31次校務會議討論通過

110年06月08日本校第46次校務會議討論通過

111年12月13日本校第49次校務會議討論通過

112年06月06日本校第50次校務會議討論通過

第一條 國立臺北教育大學（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，並為防治性騷擾及保護被害人權益，特依「性別工作平等法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」、「性騷擾防治法」及「性騷擾防治準則」訂定本辦法。

第二條 本要點所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：

一、適用性別工作平等法，所稱之性騷擾指下列情形之一：

(一)本校教職員工執行職務時，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。

(二)主管對教職員工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。

二、適用性騷擾防治法，所稱之性騷擾指性侵害犯罪以外，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。

(二)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。

第三條 本校教職員工發生性騷擾防治法第二條及性別工作平等法第十二條之性騷擾事件者，適用本辦法。但適用性別平等教育法處理者，不適用本辦法之規定。

第四條 本校為處理性騷擾事件之申訴，應設性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱本會）。負責處理性騷擾防治法及性別工作平等法的性騷擾申訴案的審議及調查，本會成立及相關審議及調查作業由本校人事室主政辦理。

本會置委員七至十一人，副校長為召集人，並聘請教務長、學務長、總務長、教師代表、職工代表及性別平等教育相關領域專家學者代表組成。

教師代表及職工代表由校長自教師（含研究人員）、職工中擇聘，性別平等教育相關領域之專家學者代表由校長自校內外之專家學者擇聘之。

本委員會委員應具有性別平等意識，其中女性委員應佔委員總數二分之

一以上，委員任期二年，得連任之。委員於任期間因職務變動或因故出缺時，由新任者接任或由校長補聘之，其任期至原任期屆滿之日為止。本會應有委員二分之一以上出席始得開議，出席委員二分之一以上之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

第五條 本校為防治性騷擾行為發生，本校將建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念；如有性騷擾或疑似情事發生時，則立即檢討、改善防治措施。並應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、設置專線電話(02-2732-1104轉82289)、傳真(02-2736-0421)、專用信箱或電子信箱：(personnel@tea.ntue.edu.tw)、專責處理單位人事室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。
- 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、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。
- 六、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。

第六條 加害人為本校教職員工者，應向本校提出。惟如本校校長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理；另如本校校長涉及性騷擾防治法之性騷擾事件，申訴人應向臺北市政府提出。

加害人非屬本校教職員工時，本校仍應採取適當之緊急措施，於接獲申訴之七日內，將申訴書及相關資料移送臺北市政府處理。

第七條 依性騷擾防治法提起之申訴案件，當事人得於事件發生後一年內，向本校人事室提出；如行為人為主管人員時，被害人除依本辦法提出申訴外，亦得向臺北市政府提出申訴。申訴得以言詞或書面為之。以言詞為之者，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，由其簽名或蓋章。

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、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、住所或居所、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、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話及代理人與申訴人關係。
- 三、申訴之事實及內容。
- 四、可取得之相關事證或人證。

申訴書不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補

正。

人事室接獲申訴案件，應於申訴補正到達後三日內交由本會或輪值小組進行初審，並議決是否受理及調查小組之成員名單。

第八條 性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

- 一、逾期提出申訴，惟適用性別工作平等法之申訴案不再此限。
- 二、申訴書或言詞作成之紀錄或電話申訴，應補正者，於期限內未補正。
- 三、同一事件已處理完畢，並將處理結果函復當事人者。
- 四、申訴人於案件評議期間以書面申請撤回申訴，本會已結案備查者，不得就同一事由再提出申訴，惟適用性騷擾防治法提起之申訴案不再此限。

本校不受理性騷擾申訴時，應於申訴書到達之日起二十日內，以書面通知當事人，書面通知應敘明理由，適用性騷擾防治法案件，應副知臺北市政府。

前項通知應敘明理由，並載明再申訴之期間及機關。

本校接獲被申訴人非本校教職員工之性騷擾申訴案時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送臺北市政府。

第九條 本會審議性騷擾案件程序：

- 一、本會應於申訴案提出之次日起七日內開始調查，並於二個月內調查完成，必要時得延長一個月，並應通知當事人。本會為處理性騷擾申訴案件，得參照本校「性侵害性騷擾或性霸凌防治與處理要點」相關規定成立調查或申復審議小組，及進行調查或申復審議作業。
- 二、前項調查結果應以書面通知當事人。適用性騷擾防治法案件應另通知臺北市政府。
- 三、本校逾期未完成調查或當事人不服其調查結果，得依下列程序提出救濟：
 - (一) 適用性別工作平等法案件之申復機制：
 - 1、於調查決議送達當事人之次日起20日內向本會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。
 - 2、提出申復應附具書面理由，由本會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。
 - (二) 適用性騷擾防治法案件之再申訴機制：於收受調查決議之次日起30日內向臺北市政府社會局提出再申訴。

第十條 本校調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- 一、性騷擾事件之調查應以不公開方式為之並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- 二、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正及專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- 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，並得邀請具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他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- 八、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。
- 九、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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。

依前項規定負有保密義務者洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。

第十一條 本會之調查處理，不受性騷擾事件司法程序進行之影響；調查程序亦不因行為人喪失原身分而中止。惟本會依職權決議暫停審議程序之進行時應通知當事人，如適用性騷擾防治法案件，應先報經臺北市政府性騷擾防治委員會同意後，再通知當事人。

第十二條 性騷擾案件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

- 一、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。
- 二、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之關係。
- 三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。
- 四、於該事件，曾為證人、鑑定人。

性騷擾事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

- 一、有前項所定之情形而不自行迴避。
- 二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向本會為之，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。

被申請迴避之調查人員在本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。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本會命其迴避。

第十三條 適用性騷擾防治法案件，雙方當事人得以書面或言詞逕向臺北市政府申請調解。

第十四條 本會調查完成後，應向人事室提出書面調查報告及處理建議，如經調查屬實，人事室應於該報告提出二個月內提請召開校內相關會議，依

相關法規規定議處，如經證實有誣告事實者，亦得對申訴人為適當之懲戒或處理，或移送相關權責機關依相關法律或法規規定議處。

前項召開校內相關會議議處前，得要求本會之代表列席說明。

本校應將相關會議議處結果，以書面通知申訴人及行為人，同時告知申復之期限；行為人非本校教職員工生者，並一併移送調查報告及懲處建議予當事人所屬機關。

第十五條 對性騷擾案件之審議結果，本校應進行後續追蹤、考核及監督事宜，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。
本校受僱人、負責人利用執行職務之便，對校外人士為性騷擾，依性騷擾防治法第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，本校應提供適當之協助。

第十六條 本會調查性騷擾案件期間，對擔任調查小組之成員及工作人員，應予公差登記，並依法令或學校規定支付交通費或相關必要費用。

第十七條 本辦法如有未盡事宜，悉依有關法令辦理。

第十八條 本辦法經本校行政會議通過，送校務會議議決後實施。