

國立臺灣科技大學性別工作平等暨性騷擾防治辦法

96年1月12日第445次行政會通過
97年6月20日第461次行政會通過
101年12月14日第63次校務會議通過
103年06月13日第66次校務會議通過
112年6月9日第84次校務會議修正通過

第1條 國立臺灣科技大學（以下簡稱本校）為保障性別工作權之平等，提供免於性騷擾之友善工作與服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人人權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項、性騷擾防治法第七條第二項，以及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則、性騷擾防治準則，訂定本辦法。

第2條 本校之性騷擾防治、申訴及懲戒之處理，除其他法令另有規定外，依本辦法行之。性騷擾事件適用性別平等教育法者，除性騷擾防治法第十二條、第二十四條及第二十五條所規範者外，不適用本辦法之規定。

本辦法適用於受本校僱用從事工作獲致薪資者（下稱受僱者）相互間、受僱者與服務對象間、受僱者與來訪人員間以及工作場所內來訪者間、服務對象間發生之性騷擾事件。

受僱者於工作時間、工作場所外，對不特定之個人有第三條所定義性騷擾之情形時，經被害人向本校申訴或經警察機關移送時亦適用之，但被害人如係執行職務者，應向其雇主申訴。

如本校校長涉及性別工作平等法之性騷擾事件時，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。但涉及性騷擾防治法之性騷擾事件時，申訴人應向臺北市政府提出申訴。

第3條 本辦法所稱性騷擾，其範圍包含性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條各款情形：

一、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。

二、代表本校行使管理權之人或代表本校處理有關受僱者事務之人，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。

三、對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且以展示或播送文字、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、對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且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。

第4條 本校為落實性別工作權之平等及防治性騷擾行為之發生，應推動之工作如下：

一、於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

- 二、辦理工作場所性別平等及性騷擾防治之教育訓練。
- 三、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
- 四、設置接受申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於本校網站或工作場所顯著之處公開揭示。
- 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、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。

第 5 條 本校由性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)負責處理性騷擾防治法及性別工作平等法之性騷擾申訴事件的審議及調查。但處理教職員工性騷擾申訴案時，學生代表不參與。

本校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治處理要點第二十一至二十四條、第二十六、第二十九條於本辦法準用之。

第 6 條 性騷擾之申訴，被害人或其法定代理人、委任代理人(以下簡稱申訴人)除可依相關法律請求協助外，並得向本校秘書室提出申訴。

前項申訴，屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，申訴期間應於事件發生後一年內為之。

第一項之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出。惟以言詞或電子郵件申訴者，秘書室應做成紀錄，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。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、身分證明文件字號、服務或就學之單位及職稱、住居所、聯絡電話及申請調查日期。
- 二、申訴人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。
- 三、委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證明文件字號、住居所、聯絡電話。
- 四、申請調查之事實內容。如有相關證據，亦應記載或附卷。

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。

第 7 條 申訴人於性平會作成決議前，得以書面向秘書室撤回其申訴，並於送達秘書室後即予結案備查；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

第 8 條 秘書室接獲申訴或移送申訴事件，應即將申訴人所提事證資料交付性平會，其後續之處理程序如下：

- 一、性平會主任委員，應請委員三人以上組成初審小組，於三日內確認是否有管轄權與是否受理，並得提供本校對事件之危機處理建議。初審小組之組成與調查，另依本校性別平等教育委員會設置辦法訂之。
- 二、於申訴或移送到達之次日起二十日內本校應以書面通知申訴人是否受理。不受理之申訴事件，應附具理由通知申訴人，並提報性平會備查；屬於性騷擾防治法規範之申訴事件，並應副知臺北市政府社會局。本校非加害人所屬之學校接獲性騷擾之申訴時，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社會局。
- 三、確認受理之申訴事件，性平會應於申訴或移送到達本校之日起七日內開始調

查。性平會得組成調查小組進行調查；必要時，得請求警察機關協助。

四、性平會在調查結束後，應將調查報告及處理建議，以書面向其本校提出報告。

五、本校接獲前項調查報告後，應自行或移送相關權責機關，依法評議。

六、本校為前項之評議時，得要求性平會之代表列席說明。但如懲處足以改變申訴人之相對人身分時，本校應通知其提出書面陳述意見。

七、對申訴事件之調查與評議以不公開為原則。

八、對申訴事件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。決定成立者，應依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關，視情節輕重，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘或其他適當之懲處。並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

九、經證實有誣告之事實者，並應依法對申訴人為適當之懲處。

十、申訴決定應載明理由、本辦法第十一條所訂之申復或再申訴期限及受理機關，一併提供調查報告，以書面通知當事人，並移請相關單位依規定辦理。屬於性騷擾防治法規範之申訴事件，並應通知臺北市政府社會局。

十一、行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本辦法適用或準用之。

第 9 條 性騷擾之申訴有下列各款情形之一者，不予受理：

一、申訴不符第六條第二項程序規定而無法通知補正，或經通知補正但逾期不補正。

二、已逾申訴期限。

三、申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。

四、同一事由經審議決議確定，或已撤回後再提出申訴者。

五、對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。

第 10 條 申訴人於第八條第一項第一款之期限內未收到通知或接獲不受理通知，得依下列方式救濟：

一、屬性別工作平等法規範之性騷擾事件，申訴人得於期限屆滿或接獲不受理通知之次日起二十日內，以書面具明理由，向本校秘書室提出申復；其以言詞或電子郵件為之者，秘書室應作成紀錄，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。

前項不受理之申復以一次為限。

本校接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果。處理程序準用本校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治處理要點第三十一條第三項。申復有理由者，本校並應將申訴案交付性平會處理。

二、屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，申訴人得於期限屆滿或接獲不受理通知之次日起三十日內，向臺北市政府社會局提出再申訴。

第 11 條 申訴事件應自申訴或移送到達之日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人，屬性騷擾防治法規範之申訴事件，並應通知臺北市政府社會局。申訴事件於前項期間屆滿仍未結案或當事人對本校申訴決定不服者，得分別依下列程序提出救濟：

一、屬性別工作平等法規範之性騷擾事件，得於第一項期間屆滿或申訴決定送達之次日起二十日內，以書面向本校秘書室提出申復，並應附具理由，處理程序準用本校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治處理要點第三十一條第二、三項。

二、屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，得於第一項期限屆滿或申訴決定到達之次日起三十日內，向臺北市政府社會局提出再申訴。

申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

第 12 條 性平會之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。

第 13 條 違反第三條之行為經調查屬實者，除依相關規定懲戒或處理外，並應負民事賠償責任；如本校業已賠償時，對於違反行為之行為人有求償權。

第 14 條 本辦法經校務會議通過實施後，修正時亦同。