

國立臺灣藝術大學工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點

97年9月30日北府社區字第09706900323號函備查
96年4月2日95學年度第2學期第1次性別平等教育委員會會議通過
104年10月15日104學年度第1學期第2次性別平等教育委員會會議通過
107年1月17日106學年度第1學期第3次性別平等教育委員會會議通過
107年8月27日107學年度第1學期第1次性別平等教育委員會會議通過
111年5月25日110學年度第2學期第2次性別平等教育委員會會議通過
113年6月13日112學年度第2學期第2次性別平等教育委員會會議通過
113年8月1日113學年度第1學期第1次性別平等教育委員會會議通過
114年8月19日114學年度第1次行政會議通過

一、國立臺灣藝術大學（以下簡稱本校）為提供受僱者及求職者免於性騷擾及性別歧視之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處及其他處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依「性別平等工作法」（以下簡稱性工法）、勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」及相關法規規定，訂定本要點。

二、本要點所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：

- （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）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。
- （三）對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。
- （四）受僱者於非工作時間，遭受本校同一人，為持續性性騷擾。
- （五）受僱者於非工作時間，遭受不同機關（構）學校或其他事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
- （六）受僱者於非工作時間，遭受本校校長為性騷擾。

性騷擾之認定，除應就前項規定及個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實認定外，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。

三、本要點所稱性別歧視，指當事人間有下列情形之一者：

- （一）雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。
- （二）雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施、教育、訓練或其他類似活動，因性別或性傾向而有差別待遇。
- （三）雇主對受僱者薪資之給付，因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，給付不同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

(四) 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，因性別或性傾向而有差別待遇。

四、本要點適用於本校教職員工(含編制外人員)間之性騷擾及性別歧視事件，但依性別平等教育法或性騷擾防治法處理者，不適用本要點之規定。

本校校長如涉及性工法之性騷擾事件，申訴人為公務人員或教育人員時，其申訴及處理程序，依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理，應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。申訴人非屬公務人員或教育人員時，除得向本校提出申訴外，亦得依性工法第三十二條之一規定，向新北市政府提出申訴；於新北市政府調查期間，申訴人得向本校申請調整職務或工作型態至調查結果送達本校之日起三十日內，本校不得拒絕。

五、本校設置處理性騷擾及性別歧視申訴專線電話(02-22722181 分機 150¹)、傳真(02-22722198)、電子信箱(pso@ntua.edu.tw)，並於本校網頁或適當場所公告之。

六、本校有關性騷擾防治措施及性別歧視申訴管道之宣導如下：

(一) 本校應針對下列人員實施防治性騷擾之教育訓練，或鼓勵所屬**教職**員工以公假參與性騷擾防治、消除性別歧視及促進性別平等相關教育訓練，加強**教職**員工性別平等觀念，尊重**教職**員工及受服務人員之性別特質及性傾向，建立安全友善之工作及服務環境，並利用有效管道公開揭示禁止性騷擾及性別歧視行為，以防治性騷擾或性別歧視情事發生：

1. **教職**員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

2. 擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受並優先實施相關教育訓練。

(二) 本要點適用對象於非本校所能支配、管理之工作場所工作者，本校應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知本要點適用對象。

(三) 如有性騷擾、性別歧視或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

(四) 本校應利用集會、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

七、本校於知悉有性騷擾及性別歧視之情形時，不論是否提出申訴，均將採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一) 因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

1. 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之待遇或薪資等工作或勞動條件作不利之變更。

2. 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。如因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商輔導。

3. 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。

4. 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或薪資，應予補發。

5. 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。情節重大且與本校訂有勞動基準法第二條所稱勞動契約者，本校得依性工法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。

6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

(二) 非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件時：

1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

2. 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
4. 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

本校因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。被害人願意配合調查者，本校亦將依職權啟動調查程序；性騷擾行為經查證屬實者，仍應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。

本校非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件，且被害人未明時，仍應訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證後，依前二項規定辦理。

本校因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商協助。

被害人及行為人分屬不同機關（構）學校或其他事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本校於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前三項所定立即有效之糾正及補救措施：

- （一）以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。
- （二）保護當事人之隱私及其他人格法益。

八、本校校長或各級主管涉及性工法之性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由下列機關停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定：

- （一）本校校長：由行政院或教育部停止其職務。
- （二）本校各級主管：由本校停止或調整其職務。

依前項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）或年功俸（薪）。

九、本校為處理本要點性騷擾或性別歧視事件之申訴，應設性騷擾與性別歧視申訴評議委員會（以下簡稱本會）。

本會置委員九至十三人，由校長指派副校長一人擔任召集人，其餘委員由校長遴聘（派）本校教職員工、社會公正人士及專家學者兼任之；其中應有具備性別意識之專業人士。前項女性委員應占委員總數二分之一以上，男性委員人數應占委員總數三分之一以上。本會委員任期二年，期滿得續聘（派）。委員於任期內因故出缺時，由校長依人員類別遴聘繼任委員，任期至原任期屆滿日止。

本會會議，由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。本會應有二分之一以上委員之出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議，其可否同數時，取決於主席。

本會應由本校教職員派兼之委員，按月輪值，負責申訴案件之受理。

十、性騷擾或性別歧視事件被害人本人或其代理人，得依性工法規定向本校提出申訴。

申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- （一）申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- （二）有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委

任書。

(三)申訴之事實內容及相關證據。

申訴書或以言詞、電子郵件作成之紀錄與前項規定未合，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

申訴人向本校提出申訴時，得於調查結果送達前，以書面撤回申訴，於送達本校後即予結案；申訴經撤回者，不得再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

本校接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式通知新北市政府。

十一、本會審議程序如下：

(一)本校接獲性騷擾或性別歧視之申訴或檢舉時，由人事室收件後，交由當月輪值之委員，於五日內確認是否受理，並通知新北市政府。

(二)本會受理案件後，召集人應於七日內指派三人以上之委員組成申訴調查小組進行調查，其成員應有具性別意識之外部專業人士。

(三)當事人如為勞務委外駐校勞工，應與勞務委外廠商共同調查，並將結果通知勞務委外廠商及當事人。

(四)調查完成後，由申訴調查小組委員將結果作成調查報告書，提本會審議，其內容應包括下列事項：

1. 申訴事件之案由，包括當事人敘述。

2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

3. 事實認定及理由。

4. 處理建議。

(五)本會對申訴案件之審議，應參考申訴調查小組之調查結果，作出附理由之決議。決議成立者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。

(六)前款決議應以書面通知申訴人及被申訴人，其內容應包括決議之理由。

(七)第五款懲處建議及處理對象屬本校教職員工者，應依各該適用規定辦理。非屬本校教職員工者，應函知其服務機關（構）、部隊、學校、僱用人或依有關法令規定辦理。經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知新北市政府。

十二、本會調查及審議性騷擾及性別歧視事件時，應依照下列原則為之：

(一)事件之調查及審議應秉持客觀、公正、專業原則，應以不公開方式為之。

(二)參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其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外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。違反者，召集人得終止其參與。本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘任。

(三)本會及申訴調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問或使當事人互相對質，並得邀請具相關學識經驗者協助。

(四)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。

(五)於性騷擾或性別歧視案件申訴、調查、偵察或審理程序中，對申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。

(六)必要時得要求性騷擾或性別歧視案件被申訴人接受心理輔導、性別平等教育訓練

或其他必要措施。

(七) 處理涉及性騷擾防治法第二十五條之案件，應告知被害人得向司法機關提出告訴或向警察機關報案之權利，並給予必要之協助。

(八) 處理性騷擾案件時，知有宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路、其他媒體或任何人違反性騷擾防治法第十條規定，報導或記載被害人姓名或其他足資識別被害人身分之資訊，且無但書情形者，得通知國家通訊傳播委員會或被害人居所在地之直轄市、縣（市）主管機關，依同法第二十六條規定處理。

十三、本校應自接獲性騷擾或性別歧視申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

本校就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人，並按勞動部規定之內容及方式，通知新北市政府。

前項書面通知內容應包括處理結果、理由及救濟途徑。

本校未處理或不服本校調查決議，申訴人及被申訴人如為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟；申訴人非屬公務人員或教育人員者，得依性工法第三十二條之一規定，向新北市政府提出申訴。

本校於知悉性騷擾之情形，未採取立即有效之糾正及補救措施，或有性別歧視情形時，受僱者或求職者如為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟；申訴人及被申訴人非屬公務人員或教育人員者，得依性工法第三十四條第一項規定，向新北市政府提起申訴。

性騷擾申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

十四、不服本校調查決議，被申訴人非屬公務人員或教育人員者，得於收到書面通知翌日起三十日內，以書面具明理由向本校提起申復；其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向被申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。前項申復以一次為限。

本校接獲申復後，依下列程序處理：

（一）接獲申復後，應即組成審議小組，並於接獲申復翌日起三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。

（二）前款審議小組由校長聘（派）本校教職員工、社會公正人士或專家學者三人組成；其中應有具備性別意識之專業人士。

（三）原本會委員及原申訴調查小組成員不得擔任審議小組成員。

（四）審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。

（五）審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀本會相關委員或申訴調查小組成員列席說明。

（六）申復有理由時，將申復決定通知本會，由本會重為決定。審議小組審議結果發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求本會重新調查。

（七）申復決定送達申復人前，申復人得以書面撤回申復。

前項第六款所定調查程序有重大瑕疵，指有下列情形之一者：

（一）本會或原申訴調查小組組織不適法。

(二) 未給予當事人任一方陳述意見之機會。

(三) 有應迴避而未迴避之情形。

(四) 有應調查之證據而未調查。

(五) 有證據取捨瑕疵而影響事實認定。

(六) 其他足以影響事實認定之重大瑕疵。

本會於接獲第三項第六款審議小組重新調查之要求時，應另組申訴調查小組；其調查處理程序，依本要點第十一點規定辦理。

十五、參與性騷擾或性別歧視申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本會就該申請事件為準許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由本會命其迴避。

十六、本校應採取事後之追蹤、考核及監督，以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。

十七、性騷擾行為經調查屬實者，本會得視情節輕重，對加害人作成適當之懲處，如申誡、記過、調職、降職、減薪、懲戒或其他處理之建議，並依行為人身分，提交本校三級教師評審委員會或職員人事評議委員會議議決懲處，或移送相關權責單位執行有關事項。如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出申訴。

如有誣告之事實經證實者，本校得視情節輕重，對申訴人為適當之懲處或其他處理。本校依性平法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，本校賠償被害人損失後，對性騷擾行為人，有求償權。。

十八、本校之受僱人、學校負責人、利用執行職務之便，對他人為性侵害或性騷擾，被害人若依性工法第二十九條請求回復名譽之適當處分，受僱人、學校負責人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。

當事人有輔導或醫療等需要者，本校得引介專業輔導或醫療機構。

十九、本要點如有未盡事宜悉依性工法及相關規定辦理。

二十、本要點經行政會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。