

國立臺東專科學校性騷擾防治及申訴調查處理辦法

民國 96 年 5 月 2 日行政會議通過
民國 102 年 9 月 18 日行政會議修正通過
民國 104 年 3 月 11 日行政會議修正通過
民國 108 年 9 月 18 日行政會議修正通過
民國 110 年 11 月 17 日擴大行政會議修正通過
民國 110 年 12 月 15 日校務會議修正通過
民國 113 年 4 月 25 日校務會議修正通過
民國 113 年 10 月 24 日校務會議修正通過
民國 113 年 12 月 19 日校務會議修正通過
民國 114 年 4 月 24 日校務會議修正通過

第一條 國立臺東專科學校(以下簡稱本校)為保障性別工作權之平等，提供友善職場環境，並為防治性騷擾及保護被害人權益，依性別平等工作法、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法及性騷擾防治準則，訂定「國立臺東專科學校性騷擾防治及申訴調查處理辦法」(以下簡稱本辦法)。

第二條 本校之性騷擾防治及申訴調查之處理，除法令另有規定外，依本辦法辦理。

第三條 本校所屬教職員工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 本辦法所稱性騷擾，指當事人間依其適用法規，而有下列情形之一者：

一、適用性別平等工作法：

(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。本辦法所稱性別歧視，指當事人間有下列情形之一者：

- 1、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。
- 2、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。
- 3、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。
- 4、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。

(二)本校主管人員對教職員工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)所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、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)本校教職員工有下列情形之一者，適用本辦法之規定：

1、於非工作時間，遭受本校教職員工同一人，為持續性性騷擾。

2、於非工作時間，遭受非本校教職員工，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

3、於非工作時間，遭受本校校長為性騷擾。

(五)本款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。

(六)第一款所定性騷擾事件，於性騷擾防治法第十條、第二十五條、第二十六條規定，亦適用之。

(七)本辦法第七條、第八條規定，於性侵害犯罪，亦適用之。

二、適用性騷擾防治法：本校教職員工與校外人士間，於性侵害犯罪以外，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)以明示或暗示之方式，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。

(二)以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

(三)所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

(四)前三目所稱性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：

1、羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。

2、跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。

3、偷窺、偷拍。

4、曝露身體隱私部位。

5、以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。

6、乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。

7、其他與前述相類之行為。

(五)性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、言詞、行為、認知或其他具體事實為之。

第五條 為防治性騷擾發生，辦理性騷擾防治措施與推動之工作如下：

一、本校應加強員工有關性騷擾防治措施及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，加強員工性別平等觀念，

尊重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、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)本辦法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，並事前詳為告知本辦法適用對象。

(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)本校教職員工性騷擾防治相關教育訓練，以訂定年度計畫方式辦理，並參酌下列對象規劃相關課程：

1、所屬員工：性別平等知能、性騷擾基本概念、法令及防治、性騷擾申訴之流程及方式、其他與性騷擾防治有關之教育。

2、處理性騷擾事件或有管理責任之人員：性別平等教育法、性別平等工作法及本法之認識與事件之處理、覺察及辨識權力差異關係、性騷擾事件有效之糾正及補救措施、被害人協助及權益保障事宜、其他與性騷擾防治有關之教育。

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。

六、本校應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，納入各年度職場不法侵害風險評估項目，避免性騷擾之發生。

第六條 本校為處理有關性別平等工作法及性騷擾防治法之性騷擾或性別歧視事件之申訴，應設性騷擾申訴評議會（以下簡稱本會）。

本會置委員七人，其中一人為召集人，由校長指定一人兼任，其餘委員，由校長聘（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，男性委員應占委員總數三分之一以上。

本會委員任期二年，期滿得續兼。委員於任期內因故出缺時，由校長聘（派）本校教職員工、社會公正人士及專家學者繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。

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。

性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，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。

第七條 本校性騷擾事件受理單位於收件後，應於三日內將該事件交由本會調查處理，本會得指定或輪派委員組成三人以上之小組決定是否受理。

本校設置處理性騷擾及性別歧視申訴專線電話 089-226389 分機 2500 或 2502、傳真 089-225305、電子信箱 peae@ntc.edu.tw，並於本校人事室網頁及適當場所公告之。

本校接獲性騷擾防治法第一條第二項但書所定性別平等教育法及性別平等工作法之性騷擾事件，應於接獲之日起二十日內，移送該事件之主管機關，並副知當事人。

加害人為本校學生者，應向學生事務處提出。

第八條 知悉有性侵害或性騷擾之情形時，採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

一、適用性別平等工作法：

(一) 因接獲被害人依性別平等工作法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，並不得對申訴人之薪資等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。
- 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戒或處理。情節重大且與本校訂有勞動契約者，本校得依性別平等工作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戒或處理。

(二) 非因前目情形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。

(三) 本校因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，仍應依本款第二目規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

(四) 被害人及行為人分屬本校及其他不同事業單位，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，應依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

- 1、於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法。
- 2、保護當事人之隱私及其他人格法益。

二、因接獲被害人依性騷擾防治法申訴而知悉性騷擾之情形時：

- (一)協助被害人申訴及保全相關證據。
- (二)必要時協助通知警察機關到場處理。
- (三)檢討所屬場所安全。
- (四)本校知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件時，得採取下列處置：
 - 1、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
 - 2、避免報復情事。
 - 3、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
 - 4、其他認為必要之處置。

第九條 本校各級主管涉及適用性別平等工作法之性騷擾行為，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：由本校陳報教育部停止其職務。

二、本校校長以外之教職員工：由本校校長核定停止或調整其職務。

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）。

第十條 行政程序法有關迴避、送達等相關規定，於本辦法適用或準用之。

第十一條 性騷擾事件申訴之時效期限及程序如下：

一、適用性別平等工作法：

(一)申訴無時效限制。

(二)申訴人為公務人員或教育人員時，其申訴及處理程序，依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。申訴人非屬公務人員或教育人員者，除得依本校內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向臺東縣政府提出申訴；於臺東縣政府調查期間，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三十日內，本校不得拒絕。

(三)本校教職員工涉及性別平等工作法之性騷擾事件行為人，應向下列機關提出申訴：

1、本校校長：申訴人為公務人員或教育人員時，向教育部提出，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者，除得依本校內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向臺東縣政府提出申訴。

2、本校公務人員或教育人員：向本校提出，其處理程序依本辦法規定辦理。

(四)申訴程序：

1、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。

2、前款書面、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：

(1)申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

(2)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。

- (3)申訴之事實內容及相關證據。
 - (4)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。
 - (5)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，不得就同一事由再為申訴。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。
 - (五)本校於接獲申訴時，應依性別平等工作法第十三條第四項規定通知臺東縣政府。
- 二、適用性騷擾防治法：

- (一)提出申訴之期限如下：
 - 1、屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。
 - 2、屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。
 - 3、性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前二細目規定有較長之申訴期限者，從其規定。
- (二)性騷擾事件被害人本人或其代理人得依性騷擾防治法第十四條第三項第一款規定向本校提出申訴；申訴時行為人為本校校長者，應向臺東縣政府提出。
- (三)申訴得以書面或言詞提出；其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，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。
- (四)前目書面或以言詞作成之紀錄，應載明下列事項：
 - 1、申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
 - 2、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。
 - 3、有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。
 - 4、申訴之事實內容及相關證據。
 - 5、性騷擾事件發生及知悉之時間。
 - 6、申訴之年月日。
- (五)申訴書或言詞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。
- (六)申訴人於案件調查期間撤回申訴者，應以書面為之；申訴經撤回或依性騷擾防治法第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事由再為申訴。
- (七)性騷擾事件有性騷擾防治法第十四條第五項所定下列應不予受理情形之一者，應即移送臺東縣政府決定不予受理或應續行調查：
 - 1、當事人逾期提出申訴。
 - 2、訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。
 - 3、同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

第十二條 本會辦理性騷擾申訴事件，審議及處理程序如下：

- 一、本會應於接獲移送申訴案之次日起七日內組成三至五人之調查小組，其中應至少二人為具備性別意識之外部專業人士，並推選一人為小組召集人，進行調查。當事人如為勞務承攬派駐勞工，應與勞務承攬人共同調查，並將結果通知勞務承攬人及當事人。
- 二、本會應於申訴案提出之次日起二個月內調查完成，必要時，得延長一個月，並應通知當事人。
- 三、本會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面送本校相關之主管單位。受理之主管單位，應依處理建議，自行或移送提交相關委員會依相關法律或法規議處，並分別依性別平等工作法或性騷擾防治法之規定，將處理結果通知臺東縣政府：
 - (一)依性別平等工作法之性騷擾申訴事件，懲處建議及處理對象非屬本校員工者，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臺東縣政府。
 - (二)性騷擾防治法之性騷擾申訴事件，調查完成後，由申訴調查小組委員將結果作成調查報告，調查屬實者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議；非屬實者，仍應視情節，為必要處理之建議，並經本會審議後，移送臺東縣政府辦理，其內容應包括下列事項：
 - 1、性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
 - 2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
 - 3、申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。
 - 4、相關物證之查驗。
 - 5、性騷擾事件調查結果及處理建議。

第十三條 本會調查處理性騷擾事件參照審議原則如下：

- 一、案件之調查及審議應秉持客觀、公正、專業原則，並以不公開方式為之。
- 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。
- 三、本會或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、性騷擾案件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心

理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。必要時得要求行為人接受心理輔導、性別平等教育訓練或其他必要之措施。本款所定被害人諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務，由被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關提供，並得因事件個案需要，協調相關單位協助。

七、性騷擾案件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免使其對質。

八、本會進行調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。行為人無正當理由規避、妨礙或拒絕提供資料者，本會應通知臺東縣政府依性騷擾防治法第三十條規定辦理。

九、本會調查性騷擾事件，必要時，得依行政程序法第十九條規定請求警察機關協助。

十、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。

十一、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地之直轄市、縣（市）主管機關，依同法第二十六條規定處理。

第十四條 本會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

第十五條 處理性騷擾申訴事件之所有人員，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。違反者，召集人應終止其參與，本校得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選(聘)任。

第十六條 調查結果通知、救濟及申訴之處理程序如下：

一、適用性別平等工作法者：

(一)調查結果應以書面通知雙方當事人，內容應包括處理結果之理由及救濟途徑。

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，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向臺東縣政府提出申訴。

(二)非屬公務人員或教育人員之被申訴人，不服本校調查決議，得於收到書面通知翌日起二十日內，以書面向本會提起申復，申復以一次為限。本會接獲申復後，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。

(三)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，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向臺東縣政府提起申訴。

(四)性騷擾申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

二、適用性騷擾防治法者：

(一)調查結果應作成調查報告及處理建議，移送臺東縣政府辦理。

(二)當事人對於臺東縣政府審議調查結果之決定不服者，得依性騷防治法第十六條

第四項之規定，依法向臺東縣政府提起訴願。

(三)性騷擾事件行為人如有性騷擾防治法第二十五條、第二十六條第五項、第六項、第二十七條及第三十條所定情形者，由各該規定所定權責機關課予刑罰或處以罰鍰。

第十七條 性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重，對行為人為適當之懲處，並採取事後追蹤考核監督，避免類似事件或報復情事發生。

本校所公示之行政文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。

第十八條 本校教職員工利用執行職務之便，對他人為性侵害或性騷擾，依性騷擾防治法第十三條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。

本校接受教育或訓練之人員於本校接受教育或訓練時，對他人為性騷擾，依性騷擾防治法第十三條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。

第十九條 本辦法對於在本校接受服務之人員間發生之性騷擾事件，亦適用之。

第二十條 本辦法經校務會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。