

國立臺北大學性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

113 年 8 月 14 日第 57 次校務會議通過

第一條 國立臺北大學 以下簡稱本校 為防治性騷擾及維護教職員工工作權益，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，特依性別平等工作法 第十三條第六項、性騷擾防治法 第七條第四項、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則，訂定本辦法。

第二條 本校依性騷擾防治法規定辦理性騷擾之防治及處理，除其他法規另有規定外，適用本辦法。

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，係指性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條之定義。

第五條 本校設置處理性騷擾申訴專線電話(02)8671-8003、傳真(02)8671 8039、電子信箱 staffadm@mail.ntpu.edu.tw)，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

第六條 本校應加強教職員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導如下：

一、本校應定期舉辦或鼓勵所屬人員以公假參與下列防治性騷擾之相關教育訓練，加強員工性別平等觀念，以防治性騷擾情事發生：

(一)所屬教職員工：

(1)性別平等知能。

(2)性騷擾基本概念、法令及防治。

(3)性騷擾申訴之流程及方式。

(4)其他與性騷擾防治有關之教育。

(二)處理性騷擾事件或有管理責任之人員：

(1)性別平等教育法、性別平等工作法及性騷擾防治法之認識與事件之處理。

(2)覺察及辨識權力差異關係。

(3)性騷擾事件有效之糾正及補救措施。

(4)被害人協助及權益保障事宜。

(5)其他與性騷擾防治有關之教育。

二、為防治性騷擾行為之發生，本校應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。

第七條 本校於知悉有適用性別平等工作法之性騷擾之情形時，應立即採取下列措施：

一、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

(一)考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人持續處於敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。

(二)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商。

(三)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。

(四)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。

(五)性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，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。但教師及公務人員依各該法規辦理。

(六)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、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

(一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

(二)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。

(三)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(四)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訴而知悉性騷擾事件，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。

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。

第二項至第四項之性騷擾案件，及加害人非為本校教職員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本校仍將依本辦法相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

第八條 本校於知悉有適用性騷擾防治法之性騷擾案件時，應採取下列措施，並注意被害人安全及隱私之維護；於性騷擾事件發生後知悉，亦應採取第三款之糾正及補救措施：

- 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。

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：

- 一、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
- 二、避免報復情事。
- 三、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。

四、其他認為必要之處置。

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，避免性騷擾之發生。

第九條 本校為處理涉及性別平等工作法或性騷擾防治法之性別事件，委由性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）調查處理。

第十條 適用性別平等工作法之性騷擾案件，申訴受理單位為本校人事室。但加害人為本校校長時，依下列規定辦理：

一、申訴人為公務人員或教育人員時，逕向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。

二、申訴人非屬公務人員或教育人員者，除得依前款申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向新北市政府提出申訴。

適用性騷擾防治法之案件，加害人為本校教職員工時，申訴受理單位為本校人事室。但加害人為本校校長者，逕向新北市政府提出申訴，其處理程序依新北市政府相關規定辦理。

第十一條 本校校長、各單位主管涉及性騷擾行為，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，依下列程序停止或調整其職務。但其他法律有特別規定者，從其規定：

（一）本校校長：報由教育部停止其職務。

（二）本校各級主管職務：由本校專案簽准停止其職務。

依前項規定停止或調整職務之人員，其案件經調查結果認定為性騷擾不成立，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）。

第十二條 依本辦法提起之性騷擾案件，其申訴時效悉依其適用之性別平等工作法、性騷擾防治法規定。

性騷擾之申訴得以書面、言詞或電子郵件提出。其以言詞或電子郵件為之者，

受理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。前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

一、申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位與職稱、住居所、文件送達處所、聯絡電話及申訴日期。

二、有法定代理人或委任代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所、文件送達處所、聯絡電話及與申訴人關係。有委任代理人者，並應檢附委任書。

三、申訴之事實內容及相關證據。

四、申訴之年月日。

申訴書或電子郵件、言詞作成之申訴紀錄不合前項規定，而其情形可補正

者，應通知申訴人於十四日內補正。本校接獲屬性別平等工作法之性騷擾事件時，應依規定通知新北市政府。

第十三條 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，應即移送新北市政府決定不予受理或應續行調查：

一、當事人逾期提出申訴。

二、申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。

三、同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

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。

第十四條 本校調查性騷擾事件申訴時，依行政程序受理並委由性平會調查完成後，由調查小組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，並經性平會審議後，將調查結果回復委託單位移送新北市政府辦理，其內容應包括下列事項：

一、性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。

二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

三、申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。

四、相關物證之查驗

五、性騷擾事件調查結果及處理建議。

權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向新北市政府申請調解。

本校於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向新北市政府申請調解。調解期間，除接獲新北市政府通知依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

第二款懲處建議及處理對象屬本校教職員工者，應簽陳校長核定後，由人事室辦理懲處或由相關單位執行裁決事項。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地方主管機關。

第十五條 本校應於受理申訴或移送到達之日起二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

第十六條 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，得依性別平等工作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。

第十七條 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；其以言詞或電子郵件為之者，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、前款申復審議小組由校長聘（派）本校員工、社會公正人士或專家學者 3 人組成；其中應有具備性別意識之專業人士。
- 三、本校性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。
- 四、申復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、申復審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀本校相關委員或調查小組成員列席說明。
- 六、申復有理由時，將申復決定通知性平會，由本校重為決定。申復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，得要求性平會重新調查。
- 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、性平會或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。

性平會於接獲第三項第六款申復審議小組重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本要點第十四條規定辦理。

第十八條 本校調查性騷擾事件時，應依照下列調查 原則為之：

- 一、應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- 二、應秉持客觀、公正及專業原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯

之機會，並應適時通知案件辦理情形。

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、得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關之學者專家協助。

五、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。

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。

八、調查過程中，應視當事之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、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、提供協助或參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

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

十一、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。

十二、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。

第十九條 性騷擾申訴案件調查處理人員，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。

性騷擾事件申訴之調查處理人員有下列各款情形之一，當事人得申請迴避：

一、有前項所定之情形而不自行迴避者。

二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向性平會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查處理人員，得對該申請提出意見書。被申請迴避之調查處理人員在性平會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查處理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，應由性平會命其迴避。

第二十條 本校於知悉本校員工為性騷擾案件被害人時，應視其需求，協助通知調查單位依性騷擾防治法第十一條及性騷擾防治法施行細則第十一條辦理，並給予其他必要之協助。

第二十一 條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。

第二十二 條本校應採取事後之追蹤、考核及監督，確保所作裁決確實有效執行，避免相同案件或有報復情事之發生。

第二十三 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。