

國立臺北商業大學性騷擾防治、申訴及懲戒要點

103 年 6 月 5 日 102 學年度第 2 學期第 2 次校務會議通過更改校名

106 年 3 月 16 日 105 學年度第 2 學期第 1 次校務會議通過

107 年 12 月 13 日 107 學年度第 1 學期第 1 次校務會議通過

109 年 6 月 11 日 108 學年度第 2 學期第 1 次校務會議通過

109 年 12 月 17 日 109 學年度第 1 學期第 1 次校務會議通過修正第 23 點

110 年 6 月 17 日 109 學年度第 2 學期第 1 次校務會議通過

一、國立臺北商業大學（以下簡稱本校）為提供所屬人員（包含受僱者、派遣勞工、計畫人員）及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性騷擾防治法、勞動部頒布工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則暨性別工作平等法規定，訂定本要點。有關性騷擾之定義及性騷擾事件之申訴、懲戒之處理及防治，除其他法律另有規定外，依本要點之規定。

二、本要點所稱性騷擾，依當事人間之關係，分別指下列情形之一：

（一）適用性別工作平等法者：

1、本校教職員工（含受僱者、派遣勞工、計畫人員）執行職務或在工作場所時，任何人（含雇主、各級主管、員工、客戶…等）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。

2、雇主對所屬人員（含受僱者、派遣勞工、計畫人員）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。

（二）適用性騷擾防治法者：指性侵害犯罪以外（性侵害犯罪部分，除申訴程序外，準用本要點相關規定），對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，具有下列情形之一者：

1、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。

2、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。

三、本校應防治工作場所性騷擾之發生，保護教職員工生、校外人士（廠商、求職者、服務對象、來訪人員，以下同）不受性騷擾之威脅，建立友善的工作及服務場所，消除工作及服務場所內源自於性或性別的敵意因素，以保護員工、校外人士不受性騷擾之威脅，並提升主管與教職員工生性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

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。

四、本校每年應定期舉辦或鼓勵人員參與防治工作場所性騷擾之教育訓練，於員工在職訓練或工作坊中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，以加強員工性別平等觀念；參加者給予公差登記及經費補助。

本校應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導；並頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明（如附件），相關資訊另於工作場所顯著之處公開揭示。

五、本校受理工作場所性騷擾申訴之管道如下：

專線電話：02-23226014

專線傳真：02-23226019

專用信箱或電子信箱：wjs2417@ntub.edu.tw

本校受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

六、本校於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並通報本校校園安全暨災害防救通報處理中心，同時應注意下列事項：

- （一）保護被害人之權益及隱私。
- （二）對所屬場域空間安全之維護或改善。
- （三）對行為人之懲處。
- （四）其他防治及改善措施。

七、本校為處理性騷擾申訴案件之審議及調查，組成員工性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱本委員會）。本委員會置召集人一名，委員五人至七人，其成員需含受僱者代表，且女性代表比例不得低於二分之一，單一性別不得少於三分之一，並得視需要聘請專家學者擔任之。本委員會調查時，應以不公開方式處理及保護當事人之隱私，並得通知當事人及關係人到場說明，如有必要得邀請具相關學識經驗豐富者協助。

本委員會處理教職員性騷擾相關案件時，應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。

性騷擾行為人如為雇主時，本校教職員工或求職者除依本校內部管道申訴外，亦得向臺北市政府社會局提出申訴。

前項雇主係指僱用受僱者之人、代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人。

八、性騷擾之申訴，被害人本人或其法定代理人、委任代理人除可依相關法律請求協助外，並得於法律規定之申訴時效內，向本校人事室提出申訴。

加害人非屬本校人員而誤向本校提出時，本校人事室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社會局處理。

校長如涉及性騷擾事件，應交由教育部決定。

九、性騷擾之申訴得以書面或言詞提出。其以言詞為之者，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。

申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- （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、服務或就學之單位與職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。
- （二）有法定代理人者，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、聯絡電話及與當事人關係。

(三) 有委任代理人者，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、聯絡電話及與當事人關係，並應檢附委任書。

(四) 申訴之事實及內容。

(五) 可取得之相關事證或人證。

適用性騷擾防治法事件之申訴，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。

本校依性別工作平等法之工作場所性騷擾預防、糾正及補救義務，不因申訴不受理而受影響。

十、適用性騷擾防治法事件之申訴，其申訴書或言詞作成之紀錄，未於前點第三項所定期限內補正者，應不予受理。

前項不予受理之性騷擾事件，應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人，並應副知臺北市政府社會局。

同一性騷擾事件已經依性別工作平等法或性騷擾防治法調查（含申復）完畢，並將調查結果函復當事人者，不得就同一事由再提申訴。

十一、性騷擾事件之申訴調查，有下列情形之一，處理、調查與決議人員應自行迴避：

(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者。

(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

性騷擾事件申訴之處理、調查與決議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，由人事室轉向本委員會為之，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委員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。

處理、調查與決議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，應由該小組命其迴避。

十二、性騷擾申訴事件應自接獲申訴或移送申訴案件到達七日內開始調查，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。

十三、本委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其性騷擾申訴案；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

前項情形於性騷擾防治法事件之申訴，除經主管機關調解成立且撤回申訴者外，不在此限。

十四、本委員會調查性騷擾申訴，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴

事件內容應予保密；違反者，召集人應終止其參與，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十五、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，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- (二) 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- (三) 被害人陳述明確，已無詢問必要者，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，並得邀請相關學識經驗者協助。
- (五) 性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。
- (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份之資料，除有調查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。

違反前項第七款者，本委員會應終止其參與，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。

十六、本委員會之調查結果，應作成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。該調查決議應以書面通知當事人及本校(若為本要點第二點第二款之性騷擾事件，調查決議應併送臺北市政府社會局)，並註明對申訴案之決議有異議者，依下列法令得提出之救濟途徑。

(一) 性別工作平等法之申復機制：

- 1、於調查決議送達當事人之次日起二十日內向原申訴處理委員會提出申復。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，由本委員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) 性騷擾防治法之再申訴機制：於收受調查決議之次日起三十日內向臺北市政府社會局提出再申訴。

十七、有下列情形之一者，當事人對本委員會之決議得提出申復：

- (一) 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- (二) 申訴調查小組之組織不合法者。
- (三) 依性別工作平等法應迴避之委員參與決定者。
- (四) 參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。

(五) 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。

(六) 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。

(七) 為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。

(八) 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。

(九) 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

本校不會因所屬人員提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

十八、性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，本委員會仍應依性騷擾防治法第十三條規定於期限內完成調查，並將調查結果通知臺北市政府社會局。倘認為確有必要時，應報經臺北市政府性騷擾防治委員會議決同意後，得議決於偵查或審判程序終結前，暫緩該事件之處理。

十九、性侵害、性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對申訴人之相對人依人事規章等相關規定為調職、降職、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出告訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人依人事規章等相關規定為懲戒或處理，並予以追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免再度性侵害或性騷擾或報復情事發生。

二十、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，被害人若依性騷擾防治法第九條第二項後段請求回復名譽之適當處分，本校對被害人為回復名譽之處分時，應提供適當之協助。

二十一、本要點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。

二十二、學校針對擔任本委員會之成員，應予公差登記，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。

二十三、本校附設空中進修學院如遇性騷擾相關案件時，得準用本要點規定辦理。

二十四、本要點經校務會議審議通過，陳請校長核定後實施；修訂時亦同。

國立臺北商業大學『禁止性騷擾』聲明啟事

附件

國立臺北商業大學（以下簡稱本校）依據性別工作平等法第 13 條、性騷擾防治法第 7 條、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 4 條與性騷擾防治準則第 4 條，特頒布禁止性騷擾之書面聲明。

- 一、本校承諾，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念，以杜絕性騷擾之發生。
- 二、本校承諾，定期實施防治性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練或工作坊中，合理規劃性別平權、性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- 三、本校承諾，訂立性騷擾防治措施，如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
- 四、本校承諾，訂定性騷擾申訴及懲戒辦法，設置性騷擾申訴管道，協助遭受性騷擾之員工提出申訴或進行後續法律程序。
- 五、本校承諾，秉持保密、客觀、公正、公平等原則處理性騷擾申訴事件，敏銳覺察當事人間是否有權力不對等之情事，並採取適當的調查措施，以發現真實，避免受害人遭受二度傷害。
- 六、本校禁止對通報性騷擾事件、提出性騷擾事件申訴、或協助他人申訴或調查之員工，採取任何之報復行為或不當之差別待遇。
- 七、本校承諾，性騷擾行為一經調查屬實，將對行為人為適當之懲處或其他處分，必要時得逕行解雇，並對行為人予以追蹤、考核和監督，以避免再度性騷擾或報復行為之產生。
- 八、防治性騷擾人人有責，本校所有員工均有責任協助確保一個免於性騷擾之工作環境。