

「國立臺北科技大學工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點」

部分規定修正對照表

114年8月5日114學年度第1學期第1次行政會議通過

修正規定	現行規定	說明
<p>三、本要點所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(四)受僱者於非工作時間，遭受本校同一人，為持續性性騷擾。</p> <p>(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。</p> <p>(六)受僱者於非工作時</p>	<p>三、本要點所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(四)受僱者於非工作時間，遭受本校同一人，為持續性性騷擾。</p> <p>(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。</p> <p>(六)受僱者於非工作時</p>	<p>依性別平等工作法第十二條第六項規定檢視於性侵害犯罪時，本要點亦適用之規定，計有第六點、第七點、第八點及第十五點第五款，爰據以修正本點第五項文字。</p>

<p>間，遭受本校校長為性騷擾。</p> <p>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：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(三)反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。</p> <p>第一項第一款所定情形，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。</p> <p>第一項所定性騷擾事件，於性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定，亦適用之。</p> <p>本要點第六點、第七點、<u>第八點</u>及<u>第十五點</u>第五款之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。</p>	<p>間，遭受本校校長為性騷擾。</p> <p>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：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(三)反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。</p> <p>第一項第一款所定情形，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。</p> <p>第一項所定性騷擾事件，於性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定，亦適用之。</p> <p>本要點第六點、第七點及<u>第十四點</u>第五款之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。</p>	
<p>九、<u>本校為處理</u>本要點性騷擾或性別歧視事件之申訴，<u>應設性騷擾與性別歧視申訴評議會（以下簡稱本會）</u>。 <u>本會置委員九人，其中一人</u></p>	<p>九、本要點性騷擾或性別歧視事件之申訴，<u>由本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）辦理</u>。</p>	<p>一、教育部一百十四年一月九日臺教學（三）字第1130122346號函送「各級學校校長或教職員工涉職場性騷擾事件」申訴及</p>

<p><u>為召集人，由校長指定副校長一人兼任，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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>本會委員任期二年，期滿得續兼。委員於任期內因故出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿日為止。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>本會應由本校教職員工派兼之委員，按月輪值，負責申訴案件之受理。</u></p>		<p>處理流程說明第五點規定略以，考量不同法律規範目的及調查專業權責有所不同，受僱者三十人以上之學校應另設申調會。</p> <p>二、依上開教育部函示及工作場所性騷擾防治措施準則第十二條第二項規定，並參考「教育部工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點」第九點，修正本點第一項規定，明定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會」，及增訂本點第二至第五項，明訂該會之組成、運作方式及委員輪值受理申訴案件。</p>
<p>十一 性騷擾或性別歧視事件被害人本人或其代理人，得依性別平等工作法規定向本會提出申訴。</p> <p>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。</p> <p>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：</p> <p>(一)申訴人姓名、服務單</p>	<p>十一 性騷擾或性別歧視事件被害人本人或其代理人，得依性別平等工作法規定向性平會提出申訴。</p> <p>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。</p> <p>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：</p> <p>(一)申訴人姓名、服務單</p>	<p>依第九點修正規定，將本點「性平會」文字用語修正為「本會」。</p>

<p>位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。</p> <p>(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。</p> <p>(三)申訴之事實內容及相關證據。</p> <p>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。</p> <p>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，於送達本會後即予結案；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。</p>	<p>位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。</p> <p>(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。</p> <p>(三)申訴之事實內容及相關證據。</p> <p>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。</p> <p>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，於送達性平會後即予結案；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。</p>	
<p>十二、本會審議程序如下：</p> <p>(一)人事室接獲性騷擾或性別歧視申訴後，交由當月輪值之委員於五日內確認是否受理，並通知地方主管機關。召集人就受理之申訴案件，應於受理申訴或移送到達之日起七日內指派三人以上之委員組成申訴調查小組進行調查，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。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</p>	<p>十二、性平會審議程序如下：</p> <p>(一)人事室接獲性騷擾或性別歧視申訴後，由主任委員於五日內指派三名委員確認是否受理，並通知地方主管機關。主任委員就受理之申訴案件，應於受理申訴或移送到達之日起七日內指派三人以上組成申訴調查小組進行調查，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。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</p>	<p>依第九點修正規定，將本點「性平會」及「主任委員」文字用語分別修正為「本會」及「召集人」，及修正是否受理之流程，另參考「教育部工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點」第十二點規定，申訴調查小組改由本會委員組成。</p>

<p>務承攬人及當事人。</p> <p>(二)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<u>本</u>會審議，其內容應包括下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 <p>(三)<u>本</u>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。</p> <p>(四)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。</p> <p>(五)第三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，移請人事室辦理懲處或由相關單位執行裁決事項。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地方主管機關。</p>	<p>務承攬人及當事人。</p> <p>(二)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<u>性平</u>會審議，其內容應包括下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 <p>(三)<u>性平</u>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。</p> <p>(四)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。</p> <p>(五)第三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，移請人事室辦理懲處或由相關單位執行裁決事項。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地方主管機關。</p>	
<p>十四、不服本校調查決議，被申訴人非屬公務人員或教</p>	<p>十四、不服本校調查決議，被申訴人非屬公務人員或教</p>	<p>本點修正理由同第十一點說明。</p>

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

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)原性平會委員及原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，並得邀性平會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，由性平會重為決定。

<p>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。</p> <p>(七)申復決定送達申復人前，申復人得以書面撤回申復。</p> <p>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：</p> <p>(一)本會或調查小組組織不適法。</p> <p>(二)未給予當事人任何一方陳述意見之機會。</p> <p>(三)有應迴避而未迴避之情形。</p> <p>(四)有應調查之證據而未調查。</p> <p>(五)有證據取捨瑕疵而影響事實認定。</p> <p>(六)其他足以影響事實認定之重大瑕疵。</p> <p>本會於接獲第三項第六款審議小組重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本要點第十二點規定辦理。</p>	<p>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。</p> <p>(七)申復決定送達申復人前，申復人得以書面撤回申復。</p> <p>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：</p> <p>(一)性平會或調查小組組織不適法。</p> <p>(二)未給予當事人任何一方陳述意見之機會。</p> <p>(三)有應迴避而未迴避之情形。</p> <p>(四)有應調查之證據而未調查。</p> <p>(五)有證據取捨瑕疵而影響事實認定。</p> <p>(六)其他足以影響事實認定之重大瑕疵。</p> <p>性平會於接獲第三項第六款審議小組重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本要點第十二點規定辦理。</p>	
<p>十五、本會審議原則如下：</p> <p>(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。</p> <p>(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，</p>	<p>十五、性平會審議原則如下：</p> <p>(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。</p> <p>(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，</p>	<p>依第九點修正規定，將本點「性平會」及「主任委員」文字用語分別修正為「本會」及「召集人」。</p>

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)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

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，**主任委員**得終止其參與。

(三)**性平會**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)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

<p>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。</p> <p>(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地之直轄市、縣（市）主管機關，依同法第二十六條規定處理。</p>	<p>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。</p> <p>(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地之直轄市、縣（市）主管機關，依同法第二十六條規定處理。</p>	
<p>十六、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其有其他具體事實，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<u>本</u>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。</p> <p>被申請迴避之人員在<u>本</u>會就該申請事件為准許</p>	<p>十六、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其有其他具體事實，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<u>性平</u>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。</p> <p>被申請迴避之人員在<u>性平</u>會就該申請事件為准</p>	<p>本點修正理由同第十一點說明。</p>

<p>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。</p> <p>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<u>本</u>會命其迴避。</p>	<p>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。</p> <p>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<u>性平</u>會命其迴避。</p>	
<p>十九、<u>本</u>會所需經費，由本校相關預算項下支應。</p>	<p>十九、<u>性平</u>會所需經費，由本校相關預算項下支應。</p>	<p>本點修正理由同第十一點說明。</p>