

國立臺北藝術大學性騷擾與性別歧視防治及處理要點

95年9月26日95學年度第1學期第1次行政會議通過

96年3月13日95學年度第2學期第1次行政會議修正通過

98年5月19日97學年度第2學期第2次行政會議通過

100年5月24日99學年度第2學期第2次行政會議修正通過

101年5月22日100學年度第2學期第2次行政會議修正通過

103年3月25日102學年度第2學期第1次行政會議修正通過

105年11月29日105學年度第1學期第2次行政會議修正通過

107年5月29日106學年度第2學期第2次行政會議修正通過

109年6月2日108學年度第2學期第2次行政會議修正通過

111年3月29日110學年度第2學期第1次行政會議修正通過

112年5月23日111學年度第2學期第2次行政會議修正通過

一、國立臺北藝術大學（以下簡稱本校）為提供教職員工生及受服務人員免於性騷擾及性別歧視之環境，預防性騷擾行為之發生並消除性別歧視，於知悉有性騷擾或性別歧視之情形時，採取適當之糾正、補救、申訴、懲處及其他處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項、性騷擾防治法第七條**第一項**、**第二項**規定及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則，訂定本要點。

二、本要點所稱性侵害，係指性侵害犯罪防治法第二條所定之犯罪，即刑法第二百二十一條至第二百二十七條、第二百二十八條、第二百二十九條、第三百三十二條第二項第二款、第三百三十四條**第二項**第二款、第三百四十八條第二項第一款及其特別法之罪。

本要點所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：

（一）適用性別工作平等法：

1. **本校教職員工**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。
2. **主管對所屬人員**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：指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，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。

本要點所稱性別歧視，指當事人間有下列情形之一者：

（一）**主管**對求職者或**所屬人員**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) 主管為所屬人員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) 主管對所屬人員薪資之給付，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) 主管對所屬人員之退休、資遣、離職及解僱，因性別或性傾向而有差別待遇。

三、本校依性別工作平等法或性騷擾防治法規定辦理性騷擾與性別歧視之防治及處理，除其他法規另有規定者外，適用本要點。

四、本要點適用於本校教職員工執行職務時，涉及性騷擾及性別歧視事件；及本校教職員工生，涉及與校外人士之性騷擾事件。

五、本校應防治性侵害、性騷擾及性別歧視行為之發生，建立友善的工作環境，消除工作環境內源自於性或性別的敵意因素，以保護所屬人員、求職者或受服務人員不受性侵害、性騷擾及性別歧視之威脅。如有性侵害、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。另針對所屬人員於非主管所能支配、管理之工作場所工作者，主管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。

六、本校定期舉辦或鼓勵人員參與性侵害、性騷擾及性別歧視防治相關教育訓練，並於員工在職訓練或工作坊中，合理規劃兩性平權及性騷擾防治相關課程。參加者將給予公差登記及經費補助。

七、本校受理性騷擾及性別歧視申訴之管道如下：

(一) 職場性騷擾與性別歧視申訴案件及教職員工涉性騷擾校外人士案件，由人事室受理收件後，委由性平會於規定期限內調查處理，如屬實，則依相關人事法令議處及救濟。

專線電話：2896-1035

專線傳真：7750-7219

專用信箱或電子信箱：leader@ccnia.tnua.edu.tw

(二) 學生涉及性騷擾校外人士案件，由學務處生活輔導組受理收件後，委由性平會於規定期限內調查處理，如屬實，則依學校獎懲相關規定懲處及救濟。

專線電話：2896-1000分機1312

專線傳真：7750-7210

專用信箱或電子信箱：life@student.tnua.edu.tw

適用性別工作平等法之性騷擾行為人為主管者，所屬人員或求職者除依本校內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

八、本校於知悉有性侵害、性騷擾或性別歧視之情形時，不論是否提出申訴，均將採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

(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) 其他防治及改善措施。

九、性騷擾或性別歧視之申訴，應以書面或言詞提出。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其閱覽，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、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
- (二)有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
- (三)有委任代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。
- (四)申訴之事實內容及相關證據。
- (五)申訴之年月日。

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、性騷擾或性別歧視之申訴有下列情形之一，應不予受理：

- (一)申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者。
- (二)同一事件已調查(含申復)完畢，並將調查結果函復當事人者。

本校不受理性騷擾或性別歧視申訴時，應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人。**但如為依性騷擾防治法辦理之案件**，應副知臺北市政府社會局。

接獲加害人非屬本校教職員工之性騷擾申訴案時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送有管轄權之機關。

十一、本校由性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)處理性騷擾防治法、性別工作平等法及本要點性騷擾與性別歧視等申訴案的審議及調查。

本校性平會委員之組成及性別比例依本校性別平等教育委員會設置辦法規定辦理。

十二、性騷擾或性別歧視事件之申訴調查，有下列情形之一，調查人員應自行迴避：

- (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。

性騷擾或性別歧視事件申訴之調查人員有下列情形之一者，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，向性平會為之，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性平會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查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。

十三、適用性別工作平等法之性騷擾與性別歧視申訴事件，應自接獲申訴或移送申訴案件到達七日內開始調查，並於二個月內結案，必要時得延長一個月，並通知當事人。

性平會作成附理由之決議，**並得作成懲戒或其他處理之建議。該調查決議**應以書面通知申訴人、申訴相對人及本校**相關權責單位**，適用性別工作平等法案件，應並註明申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復。

十四、性平會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴。

十五、本校調查性騷擾或性別歧視事件時，應依照下列調查原則為之：

- (一) 案件之調查及評議應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- (二) 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) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (四) 得邀請申訴人、申訴之相對人、關係人、學者專家或相關人員列席說明或協助；申訴人、申訴之相對人得申請於評議時到場說明。
- (五) 性騷擾或性別歧視案件之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) 處理性騷擾或性別歧視案件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- (八) 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，不得為不當之差別待遇。
- (九) 性騷擾或性別歧視案件調查過程中，得視申訴人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。
- (十) 必要時得要求性騷擾或性別歧視案件申訴之相對人接受心理諮商及輔導。
- (十一) 對心智喪失、精神耗弱、生理受傷、酒精、藥物作用影響或喪失意識者實施性騷擾，加害人不得以其無拒絕為由，規避性騷擾責任。
- (十二) 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。
- (十三) 處理性騷擾案件時，知有廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體違反性騷擾防治法第十二條規定，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者，得通知各該目的事業主管機關，依同法第二十四條規定處理。

十六、本校就涉及性騷擾防治法之申訴事件調查及處理結果應附理由以書面通知當事人及臺北市政府社會局，並載明當事人得於通知到達之次日起三十日內，向臺北市政府社會局提出再申訴。

十七、調查中之性騷擾事件已進入偵查或審判程序，倘認為確有必要者，得報經臺北市政府性騷擾防治委員會決議同意於偵查或審判程序終結前暫緩調查。

十八、性侵害、性騷擾行為經調查屬實，本校應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，如申

誠、記過、調職、降職、減薪…等，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性侵害、性騷擾或報復情事發生。

十九、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，該教職員工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。

二十、本要點對於在校內接受服務之人員間發生之性騷擾事件，亦適用之。本校雖非加害人所屬單位，於接獲性騷擾申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送臺北市社會局。

二十一、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。

二十二、校長如涉及性別工作平等法之性騷擾事件，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。

二十三、本要點經行政會議通過，陳請校長核定後公布實施，修正時亦同。