

國立臺灣大學性騷擾防治措施及申訴處理要點

113.06.01 112 學年度第 2 學期第 2 次校務會議通過
113.07.01 發布全條文

第壹章 總則

- 一、國立臺灣大學（下稱本校）為防治性騷擾發生及保護被害人權益，依性別平等工作法（下稱性工法）第十三條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則第三條第一項、性騷擾防治法（下稱性騷法）第七條第一項、性騷擾防治準則第七條規定，訂定國立臺灣大學性騷擾防治措施及申訴處理要點（下稱本要點）。
- 二、本要點所稱性騷擾，係指性工法第十二條及性騷法第二條規定情形。
- 三、本校性騷擾之防治措施及申訴處理，除法令另有規定外，適用本要點。
本校教職員為公務人員或教育人員時，其申訴及處理程序，除依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理外，適用本要點規定。
- 四、本要點所稱性騷擾事件，除依法應適用性別平等教育法者外，為下列各款情形：
 - （一）本校教職員工對本校教職員工為性騷擾。
 - （二）本校教職員工對校外人士為性騷擾。
 - （三）本校學生對不具學校校長、教職員工生身分者為性騷擾。

第貳章 性騷擾之防治

- 五、本校為防治性騷擾發生，推動以下措施：
 - （一）針對本校教職員工、各級主管與性騷擾事件申訴案之受理、處理、調查及決議等參與人員舉辦性騷擾防治教育訓練，鼓勵人員參與性騷擾防治相關教育訓練並給予公差登記。
 - （二）設置性騷擾事件專線電話（02-33665903）及專用電子信箱（leader@ntu.edu.tw）接受申訴，並將相關資訊於本校顯著之處公開揭示。前項第一款所定性騷擾防治教育訓練之內容，應依性騷擾防治準則第八條規定辦理；其辦理單位，依本要點第六點規定辦理。
- 六、本校不定期針對教職員工辦理之工作場所性騷擾防治教育訓練，由本校人事室辦理。
本校每年定期針對各級主管與性騷擾事件申訴案之受理、處理、調查及決議等參與人員，辦理防治性騷擾相關教育訓練之單位如下：

- (一) 一級單位主管：由本校秘書室辦理。
- (二) 二級單位主管：由其所屬一級單位辦理。
- (三) 性騷擾事件申訴案之受理、處理、調查及決議人員等參與人員：由本校性別平等教育委員會辦理。

前二項辦理單位應將教育訓練之辦理情形備妥紀錄，以備查考。

七、本校各單位就其轄管之公共場所及公眾得出入之場所（下稱所屬場所），應定期檢討其空間與設施，避免性騷擾之發生。

本校各單位就其所屬場所發生之性騷擾事件為當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

- (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。

本校各單位就其所屬場所發生之性騷擾事件為事後知悉者，應採取前項第三款所定措施。

本校各單位知悉所屬場所發生性騷擾事件者，除依前二項規定辦理外，亦得採取下列處置：

- (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。

八、本校應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。

本校各單位主管或計畫主持人於指派所屬人員在非本校所能支配、管理之工作場所工作時，應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並於事前向所屬人員詳為告知。

本校各單位主管或計畫主持人應妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬人員有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

九、本校各單位主管或計畫主持人因被害人申訴而知悉所屬人員遭受性騷擾情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

- (一) 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。

(二) 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。

(三) 被申訴人為校內主管、計畫主持人或其他具權勢地位之人，且涉案情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得依本校相關規定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。

本校各單位主管或計畫主持人非因前項情形而知悉性騷擾事件時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(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出申訴。

(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。

本校各單位主管或計畫主持人因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提出申訴意願時，仍應依前項規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

本點所稱知悉，不以被害人向本校提出性騷擾申訴為限。

十、被害人或行為人任一方非本校人員，但與本校有共同作業或業務往來關係者，本校各單位主管或計畫主持人於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前點所定立即有效之糾正及補救措施：

(一) 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。

(二) 保護當事人之隱私及其他人格法益。

第參章 性騷擾事件之申訴

十一、本校為處理性騷擾事件之申訴，設性騷擾申訴委員會（下稱本會）。

本會置委員十一至十七人，由校長、教務長、學生事務長、總務長擔任當然委員，其餘委員由教師代表、職工代表及性別平等教育相關領域專家學者代表組成。

前項教師代表及性別平等相關領域之專家學者代表，由校長自校內外教師或學者專家中提名，職工代表由校長自本校職員及工友中提名，經校務會議通過後聘任之，並應酌列候補委員。

本會委員應具備性別意識，其中女性委員應占全體委員二分之一以上。

本會委員之任期，當然委員同職務進退，其餘委員任期自八月一日起至次年七月三十一日止，得連任之。

本會委員於任期期間如因故出缺時，當然委員由新任者接任，其餘委員由候補委員依序遞補，其任期以補足所遺任期為限。

十二、本會主任委員由校長擔任，負責督導本會會務。副主任委員由主任委員自委員中指定一人擔任，佐理本會會務，並代表本會對外發言。

本會應有全體委員過半數出席始得開會，出席委員過半數之同意始得決議。

本會委員除教務長、學生事務長及總務長得指定適當人員代理出席外，其餘委員應親自出席，不得代理。

十三、本校性騷擾事件適用性工法者，除下列情形外，被害人得依性工法第三十二條之一規定，向本校提出申訴：

(一) 加害人為本校校長時，得逕向臺北市政府提出申訴。

(二) 加害人為本校校長，且被害人為公務人員或教育人員時，應向教育部提出申訴。

本校性騷擾事件適用性騷法者，被害人得依性騷法第十四條第三項規定，向本校提出申訴。但加害人為本校校長時，應向臺北市政府提出申訴。

本校就前項申訴如不具調查權限時，應依性騷擾防治法施行細則第十三條規定辦理。

十四、前點所定申訴，得以書面提出申訴書、電子郵件或言詞之方式為之。

申訴以電子郵件或言詞為之者，受理人員或單位應作成申訴紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認內容無誤。

申訴書或申訴紀錄，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、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。

(二) 有法定代理人者，其姓名、性別、身分證明文件編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。

(三) 有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所、聯絡電話。

(四) 申訴之事實內容及相關證據。

(五) 性騷擾事件發生及知悉之時間。

(六) 申訴之年月日。

申訴人有委任代理人者，應檢附委任書。

十五、申訴書或申訴紀錄不合前點規定，其情形可補正者，申訴人應於收受補正通知之日起十四日內補正。

十六、性騷擾事件適用性騷法，如有下列任一情形者，應即移送臺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，於撤回申訴或依性騷法第二十一條第五項規定視為撤回申訴後，又再行申訴。

十七、性騷擾事件適用性工法者，本會於接獲被害人申訴時，應按中央主管機關規定之內容及方式通知被害人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關。

十八、除第十六點情形外，本會應於申訴受理或移送到達之日起七日內，移請本校性別平等教育委員會協助成立調查小組，開始調查事件相關證據與事實。

調查小組之成員人數，以三人或五人為原則，且成員應有具性別平等意識之外部專業人士，女性成員應占成員總數二分之一以上。

調查小組調查完成後，應提出調查報告，並移送本會決議。報告內容應包括下列事項：

(一) 性騷擾事件申訴之案由，包括當事人敘述。

(二) 調查訪談過程紀錄，包括日期、對象、申訴人、證人、相關人士及被申訴人之陳述及答辯。

(三) 相關物證之查驗。

(四) 調查結果（事實認定及理由）。

(五) 處理建議。

本校性騷擾事件之調查程序，如本要點無規定者，準用國立臺灣大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治要點。

十九、本會或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，並得邀請具相關學識經驗者協助。

性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形者，應避免使其對質。

二十、本會接獲申訴後，應秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，並以不公開方

式為之。

本校性騷擾事件申訴案之處理、調查及決議人員，應依下列規定辦理：

- (一) 保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，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者外，應予保密。
- (二) 不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

二十一、性騷擾事件申訴案之處理、調查及決議人員，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該事件之當事人。
- (二) 性騷擾事件有性工法之適用，且本人與事件當事人有家長、家屬關係者。
- (三) 性騷擾事件有性騷法之適用，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，或現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人，或於該事件，曾為證人、鑑定人。

性騷擾事件申訴案之處理、調查及決議人員，有下列各款情形之一者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本會申請令其迴避：

- (一) 有前項所定應自行迴避而不迴避。
- (二) 有具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞。

前項被申請迴避之人員，對於該迴避申請得提出意見書。

被申請迴避之人員於本會就該迴避申請事件為準駁決定前，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。

性騷擾事件申訴案之處理、調查及決議人員有第一項所定情形不自行迴避，且未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本會命其迴避。

二十二、本會就性騷擾事件，應參考調查結果報告書，為附理由之決議，並得作出懲戒或其他處理之建議。

性騷擾事件適用性工法者，本會應將前項決議，以書面通知當事人；如經認定調查屬實者，應將調查報告與第一項所為決議及懲處建議，送交本校相關權責單位。

性騷擾事件適用性騷法者，本會應將調查結果報告書及處理建議，移送臺北市政府辦理。

二十三、性騷擾事件適用性工法者，本校應於受理申訴或移送到達之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

性騷擾事件適用性騷法者，本會應於受理申訴或移送到達之翌日起二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人及副知臺北市政府社會局。

二十四、本校教職員工生有下列情形時，本校相關權責單位應視情節輕重為適當之懲處或處理，並予以追蹤、考核及監督，確保懲處或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生：

(一) 為性騷擾行為並經本會認定屬實。

(二) 經證實以惡意虛構之事實提出性騷擾事件申訴案。

被申訴人如與本校簽訂勞動契約，其性騷擾行為經調查認定屬實且情節重大，本校得依性工法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。

二十五、性騷擾事件適用性工法者，其處理結果應按中央主管機關規定及性工法第十三條第四項規定，通知臺北市政府。

二十六、申訴人向本會提出申訴後，得於本會決議作成通知送達前，以書面撤回申訴。

本會收受撤回申訴之書面申請後，適用性工法之性騷擾事件申訴案應即予結案備查；適用性騷法之性騷擾事件申訴案，應移送臺北市政府辦理。性騷擾事件申訴案經撤回申訴、視為撤回申訴或結案者，不得就同一事件再提出申訴。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。

二十七、本校擔任調查小組成員之教職員工，因調查性騷擾事件需要者，應給予公差登記，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。

二十八、申訴人或被害人為本校教職員工且於執行職務時遭受性騷擾者，得於提出申訴之日或性騷擾事件發生之日起六個月內向本校請求提供二次之心理諮商協助。但申訴人或被害人因有特殊情事致未能於六個月內提出者，不在此限。

第肆章 其他

二十九、本要點未盡事宜，應依性工法、工作場所性騷擾防治措施準則、性別平等工作法施行細則、性騷法、性騷擾防治法施行細則及性騷擾防治準則等相關規定辦理。

三十、本要點經校務會議通過後，自發布日施行。