檔　　號：
保存年限：

國立臺灣師範大學　書函

地　　址：106308臺北市大安區和平東路一段162號
聯 絡 人：黃敏甄
電　　話：02-77491291
電子郵件：minjen@ntnu.edu.tw

受文者：如行文單位

裝

發文日期： 中華民國 111年12月5日
發文字號： 師大人 字第 1110046754 號
速別： 普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件： 電子來文1110046754、附件一、性騷擾防治申訴及調查處理要點1221、性騷擾申訴之專線電話

主旨：有關性別工作平等法性騷擾防治之相關規定，請查照轉知。

說明：

訂

一、依教育部111年11月30日臺教人(一)字第1110116913號函辦理。

二、茲性別工作平等法適用於所有受僱者，惟公務人員及教育人員申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定辦理。

三、檢附原函暨附件、本校「性騷擾防治申訴及調查處理要點」及「性騷擾申訴之專線電話、傳真及電子信箱公告」各1份，或可逕至【人事室網站／服務專區／性騷擾防治專區】下載。

線

正本：本校各單位
副本：本校人事室第二組

國立臺灣師範大學

電子公文

檔　　號：
保存年限：

教育部 函

地址：100217 臺北市中正區中山南路5號
承辦人：任家君
電話：02-7736-6135
電子信箱：joanjen115@mail.moe.gov.tw

受文者：國立臺灣師範大學

發文日期：中華民國111年11月30日
發文字號：臺教人(一)字第1110116913號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：原函

主旨：重申性別工作平等法性騷擾防治之相關規定，請查照遵循辦理。

說明：

一、依勞動部111年11月25日勞動條4字第1110141071號函轉行政院性別平等會人身安全分工小組第27次會議紀錄辦理。

二、查性別工作平等法第2條第2項及第3項規定：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。」另參勞動部改制前行政院勞工委員會92年4月29日勞動3字第0920024233號令，前開所定公務人員、教育人員之定義範圍，分別以「公務人員保障法」、「教師法」所訂適用或準用範圍為界定之依據；軍職人員則依『國軍官兵權益保障委員會設置暨審議作業實施要點』（已停止適用，現行規範為國軍官兵權益保障會審議要點）所訂保障對象為範圍。爰性別工作平等法適用於所有受僱者，惟公務人員、教育人員及軍職人員申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定辦理。

總收文　111/12/01
1110046754

三、次查性別工作平等法第13條規定，雇主有防治職場性騷擾行為發生之責任，且於知悉受僱者或求職者於職場中遭受性騷擾時，應即時啟動其糾正及補救機制。針對此節勞動部業訂有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及各類工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法範本，雇主處理職場性騷擾案件時可以遵循。

四、至前開所謂糾正及補救，旨在課雇主應採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施之責任，包括雇主知悉性騷擾行為發生時，不論性騷擾事實之有無，主動介入調查以確認事件之始末，及調查完成後設身處地被性騷擾者之感受，採取具體有效之措施，如認當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構，給予完善之保障，使被性騷擾者免處於受性騷擾疑慮之工作環境中。又，雇主應採取、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事之發生。

五、另雇主在處理職場性騷擾相關事件時，應尊重被性騷擾者之意願；處理申訴時，以不公開方式為之，且調查過程應保護當事人之隱私權及人格法益。此外，雇主應實施防治職場性騷擾之教育訓練，宣示事業單位禁止任何性騷擾發生，並提供處理性騷擾申訴之管道，以建立受僱者面臨職場性騷擾時應對之基本知能。

六、檢附原函影本1份。

正本：部屬機關(構)與學校及其附設機構
副本：電子公文交換章 111/12/01 09:24:04

檔　　號:
保存年限:

勞動部 函

地址：100011 臺北市中正區館前路77號9樓
承辦人：楊小姐
電話：(02)8590-1219
電子信箱：yiping@mol.gov.tw

受文者：教育部

發文日期：中華民國111年11月25日
發文字號：勞動條4字第1110141071號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：

主旨：重申性別工作平等法性騷擾防治之相關規定，請協助於適當時機宣導，俾利貴單位所屬（轄）受僱者及事業單位遵循辦理，請查照。

說明：

一、依據內政部111年11月16日台內警字第1110873351號函送行政院性別平等會人身安全分工小組第27次會議紀錄辦理。

二、查性別工作平等法第2條第2項及第3項規定：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。」。另參本部改制前行政院勞工委員會92年4月29日勞動3字第0920024233號令，前開所定公務人員、教育人員之定義範圍，分別以「公務人員保障法」、「教師法」所訂適用或準用範圍為界定之依據；軍職人員則依『國軍官兵權益保障委員會設置暨審議作業實施要點』（已停止適用，現行規範為國軍官兵權

1110116913 收文日期:111/11/25

益保障會審議要點）所訂保障對象為範圍。爰性別工作平等法適用於所有受僱者，惟公務人員、教育人員及軍職人員申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定辦理。

三、再查性別工作平等法第13條規定，雇主有防治職場性騷擾行為發生之責任，且於知悉受僱者或求職者於職場中遭受性騷擾時，應即時啟動其糾正及補救機制。本部業訂有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及各類工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法範本，雇主處理職場性騷擾案件時當可遵循。

四、前開所謂糾正及補救，旨在課雇主應採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施之責任，包括雇主知悉性騷擾行為發生時，不論性騷擾事實之有無，主動介入調查以確認事件之始末，及調查完成後設身處地被性騷擾者之感受，採取具體有效之措施，如認當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構，給予完善之保障，使被性騷擾者免處於受性騷擾疑慮之工作環境中。又，雇主應採取、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事之發生。

五、另雇主在處理職場性騷擾相關事件時，應尊重被性騷擾者之意願；處理申訴時，以不公開方式為之，且調查過程應保護當事人之隱私權及人格法益。此外，雇主應實施防治職場性騷擾之教育訓練，宣示事業單位禁止任何性騷擾發生，並提供事業單位處理性騷擾申訴之管道，以建立受僱者面臨職場性騷擾時應對之基本知能。

正本：行政院人事行政總處、教育部、國防部、銓敘部、直轄市及各縣市政府、經濟部

加工出口區管理處、國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局、國家科學及技術委員會中部科學園區管理局、國家科學及技術委員會南部科學園區管理局

副本：勞動部勞動條件及就業平等司 電子公文交換章 2022/11/25 13:51:40

裝

訂

線

國立臺灣師範大學性騷擾防治申訴及調查處理要點

96 年 8 月 22 日第 24 次行政主管會報通過
101 年 10 月 16 日 101 學年度第 1 學期第 2 次性別平等教育委員會通過
101 年 11 月 7 日第 109 次校務會議通過
109 年 9 月 9 日 109 學年度第 1 學期第 1 次性別平等教育委員會通過
109 年 11 月 26 日第 125 次校務會議通過

一、國立臺灣師範大學（以下簡稱本校）為促進性別地位的實質平等，並推動性別平等教育訓練，防治性騷擾及保護教職員工權益，特依性別工作平等法、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則、性騷擾防治法及性騷擾防治準則，訂定本要點。

二、本要點所稱性騷擾，依當事人間有下列情形之一：

（一）適用性別工作平等法：

1. 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。
2. 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。

（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，且有下列情形之一者：

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、本校應每年定期舉辦或鼓勵所屬員工以公假參與性騷擾防治相關教育訓練，加強員工性別平等觀念，建立安全友善之工作及服務環境。

四、本校應設置受理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等，並於本校人事室網頁或適當場所公告之。

五、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，並注意下列事項：

（一）維護雙方之權益及隱私。
（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。

六、本校為處理性騷擾事件之申訴，應設性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱本會）。本會置委員十五至十九人，校長為主任委員，並聘請教務長、學務長、總務長、學生輔導中心主任、僑生先修部主任、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。

教師代表及職工代表由校長自教師（含研究人員）、職工中擇聘，性別平等教育相關領域之專家學者代表由校長自校內外之專家學者擇聘之。本委員會委員應具有性別平等意識，其中女性委員應佔委員總數二分之一以上，委員任期二年，得連任之。委員於任期間因職務變動或因故出缺時，由新任者接任或由校長補聘之，其任期至原任期屆滿之日為止。

本會應有委員二分之一以上出席始得開議，出席委員二分之一以上之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

七、性騷擾事件申訴之程序如下：

性騷擾事件被害人得依性別工作平等法或性騷擾防治法第十三條第一項規定向本會提起申訴，其中依性騷擾防治法第十三條第一項規定提起者，應於事件發生後一年內為之。性騷擾之申訴，得以書面或以言詞提出。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之閱覽，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、身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話。

(二)有法定或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所、聯絡電話。委任代理人應檢附委任書。

(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。

申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達本會後即予結案。

八、性騷擾事件之申訴有下列情形之一者，應不予受理：

（一）申訴書或言詞作成之紀錄，未於前點第四項所定期限內補正者。

（二）同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

本會不受理性騷擾事件申訴時，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面敘明理由通知當事人。

前項不受理之申訴依性騷擾防治法第十三條規定提出者，其通知應載明再申訴之期間及機關，並副知台北市政府。

九、本會評議程序如下：

（一）接獲性騷擾申訴後，人事或總務單位（依申訴人職務性質而定）應儘速進行評估，向主任委員提出報告，確認是否受理。就受理之申訴案件，主任委員應於申訴或移送到達之日起七日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查，其成員之女性代表比例不得低於二分之一；必要時，並得邀請專業人士參與調查。

（二）調查結束後，由小組委員將結果作成調查報告書，提本會評議。

（三）本會應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應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。

（四）本會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處建議及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。

（五）第四款懲處建議及處理對象為本校員工者，應簽陳校長核定後，移請人事或總務單位辦理懲處或由相關單位執行裁決事項。懲處建議及處理對象非本校員工者，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。

調查結果通知之處理如下：

（一）適用性別工作平等法者：應以書面通知申訴人、申訴之相對人，內容應包括處理結果之理由及申復之期限。

（二）適用性騷擾防治法者：應以書面通知申訴人、申訴之相對人及臺北市政府，內容應包括處理結果之理由、再申訴期限及受理機關。

申復或再申訴之處理如下：

（一）適用性別工作平等法者：本會逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於收到書面通知之次日起二十日內向本會提出申復。

（二）適用性騷擾防治法者：性騷擾申評會逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向臺北市政府提出再申訴。

十、本校調查性騷擾事件時，應依照下列原則為之：

（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）被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

（四）本會得決議或經專案小組之建議，邀請申訴人、申訴人之相對人、關係人、學者專家或相關人員列席說明或協助；申訴人、申訴人之相對人得申請於評議時到場說明。

（五）性騷擾事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。

（十）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，並應給予必要之協助。

（十一）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，報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊，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。

十一、性騷擾事件之申訴調查及評議，有下列情形之一者，調查評議人員應自行迴避：

(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。

性騷擾事件申訴之調查評議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，向本會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查評議人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查評議人員在本會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形時，仍應為必要處置。

調查評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，應由本會命其迴避。

十二、處理性騷擾申訴案件之所有人員，除基於法律規定，或有調查之必要，或基於公共安全之考量外，應對調查內容負保密責任，並注意維護當事人之隱私，如違反者得由主任委員終止其參與，並得視情節依刑法及其他相關法規處罰。

十三、有下列情形之一者，本會得決議暫時停止調查及評議：

（一）申訴人提出請求。

（二）性騷擾案件已進入司法程序，或已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議。

（三）其他有暫緩調查及評議之必要者

十四、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，並避免相同案件或有報復情事發生。

十五、本校非行為人所屬單位而接獲性騷擾申訴時，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其所在地直轄市、縣（市）政府。

十六、非本校員工而參與調查之專業人員撰寫調查報告書，得支領撰稿費。經延聘或受邀之校外學者專家出席會議時，得支給出席費及交通費。

十七、若機關首長為性騷擾行為人時，本校員工或求職者除依校內程序提出申訴之外，亦得向臺北市政府提請申訴。

十八、本要點未規定之事項，依有關法規辦理。

十九、本要點經本校性別平等教育委員會及校務會議通過後實施，修正時亦同。

國立臺灣師範大學性騷擾申訴之專線電話、傳真及電子信箱公告

一、尊重多一點，傷害少一點。

二、本校受理性騷擾申訴之管道如下：

專線電話：02-77491291

專線傳真：02-23627123

專用電子信箱：minjen@ntnu.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。

三、性騷擾的定義，依當事人間有下列情形之一：

（一）適用性別工作平等法：

1.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。

2.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。

（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，且有下列情形之一者：

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。