

國立臺灣科技大學學生校外實習期間性騷擾防治處理機制

110年4月15日第24次校外實習委員會通過
114年10月22日第33次校外實習委員會通過

一、依據：教育部114年3月14日臺教學(三)字第1140028039號函、教育部110年2月17日臺教學(三)字第1100012284A號函、104年5月22日臺教學(三)字第1040065754號函及教育部101年10月16日臺訓(三)字第1010191724號函；勞動部114年3月11日勞動條5字第1140147685函及勞動部104年5月14日勞動條4字第1040130811號函。

二、性騷擾定義：

其範圍包含性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條各款情形：

- (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。
- (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。
- (三) 對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且以明示或暗示之方式，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。
- (四) 對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

三、法條說明及其適用範圍：

(一) 性別平等教育法(以下簡稱性平法)：

校園性別事件：指事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生，並有下列情形之一者，受理申訴單位為本校性平會：

1. 性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
2. 性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：
 - (1) 以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。
 - (2) 以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。

3. 性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。
 4. 校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。
- (二) 性別平等工作法(以下簡稱性工法)：工作場所性騷擾事件，受理申訴單位為加害人雇主。
- (三) 性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)：凡不適用性平法或性工法者，保障人民於一般場所中之人身安全，受理單位為加害人雇主，若加害人身分不明，則由警察局受理。

四、處理機制

- (一) 雙方身分均為學生，適用性工法及性平法。
1. 實習生向實習單位申訴時，實習單位應依性工法採取立即有效之糾正及補救措施。
 2. 實習生向學校申請調查時，則由學校依性平法之規定調查處理，以維實習生權益，處理流程如附件。
 3. 為免同一事件之事實認定歧異、調查資源浪費之情形，實習生向學校提出申請調查時，學校除依性平法進行調查處理外，並應依性工法施行細則第4條之1第1項規定「實習生所屬學校知悉其實習期間遭受性騷擾時，所屬學校應督促實習之單位採取立即有效之糾正及補救措施，並應提供實習生必要協助。」，亦即學校進行調查時，應通知實習單位配合共同調查，俾利實習單位善盡雇主防治職場性騷擾之義務。
 4. 實習生如向雇主或地方主管機關申訴時，依性工法施行細則第4條之1第2項規定，雇主或地方主管機關得請求教育主管機關及所屬學校共同調查，惟不得重複調查。
- (二) 行為人為實習場所負責指導(執行教學或教育實習)學生之人員，適用性工法及性平法。
1. 性工法第2條第5項規定：「實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。」，第3條第4款規定：「實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。」，第32條之1第1項規定略以：「受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。」
 2. 性平法第3條第2款第2目規定略以，教師之定義含實習場域之實習指導人員，並於校園性別事件防治準則(以下簡稱防治準則)第7條詳加

規定。

3. 被害人得依性工法規定選擇向雇主、或依第32條之1第1項但書規定逕向地方主管機關提起申訴；惟亦屬「教師對學生」校園性別事件，得選擇依性平法規定向本校性平會窗口秘書室或諮商輔導組通報，處理流程如附件。
 4. 為免同一事件之事實認定歧異、調查資源浪費之情形，實習生向學校提出申請調查時，學校除依性平法進行調查處理外，並應依性工法施行細則第4條之1第1項規定「實習生所屬學校知悉其實習期間遭受性騷擾時，所屬學校應督促實習之單位採取立即有效之糾正及補救措施，並應提供實習生必要協助。」，亦即學校進行調查時，應通知實習單位配合共同調查，俾利實習單位善盡雇主防治職場性騷擾之義務。
 5. 實習生如向雇主或地方主管機關申訴時，依性工法施行細則第4條之1第2項規定，雇主或地方主管機關得請求教育主管機關及所屬學校共同調查，學校與事業單位應協力調查，以避免產生不同之認定結論。
- (三) 如遭該場所之其他人性騷擾，不適用性平法，請實習輔導老師通報學務處，由學務處依性工法或性騷法向加害人雇主提起申訴，由加害人所屬單位啟動處理機制。