

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

一、依據：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：

其範圍包含性別工作平等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。
- (四) 對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且以展示或播送文字、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、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)：指性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者，受理申訴單位為本校性平會。
- (二) 性別工作平等法(以下簡稱性工法)：雇主性騷擾受僱者或求職者與受僱者執行職務期間被他人騷擾者，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，若加害人身份不明，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，處理流程如附件一。
 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. 實習生如向地方勞工行政主管機關申訴時，依性工法施行細則第4條之1第2項規定，得請求教育主管機關及所屬學校共同調查俾利調查結果之統一。
- (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，則係屬「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第9條所稱之教師，適用性平法，應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。
- (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。