

新北市立新泰國民中學性騷擾防治、申訴及調查處理措施總說明

依據性別平等工作法第十三條第一項第二款：「僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。」同條第六項：「雇主依第一項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。」工作場所性騷擾防治措施準則第三條：「(第一項)僱用受僱者三十人以上之雇主，除依前條規定辦理外，應依本準則規定，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並公開揭示之。(第二項)前項規範之內容，應包括下列事項：一、實施防治性騷擾之教育訓練。二、性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單位負責。三、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。四、對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。五、明定最高負責人或僱用人為被申訴人時，受僱者或求職者得依本法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。」

復依性騷擾防治法第七條第一項：「政府機關(構)、部隊、學校、機構或僱用人，於所屬公共場所及公眾得出入之場所，應採取下列預防措施，防治性騷擾行為之發生：一、組織之成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理。二、組織之成員、受僱人或受服務人員人數達三十人以上者，並應訂定性騷擾防治措施，且公開揭示之。」同條第四項：「為預防及處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、申訴管道、教育訓練方案及其他相關措施。」性騷擾防治準則第七條：「機構應依本法第七條第一項第二款規定，訂定性騷擾防治措施，其內容應包括下列事項：一、性騷擾防治之政策宣示及規章。二、性騷擾事件之協調及處理。三、當事人隱私之保密。四、行為人處罰規定。五、其他性騷擾防治措施。」

本校依據上開規定及參考新北市政府教育局提供各學校性騷擾防治措施範本，並按性騷擾防治法體例訂定校內性騷擾防治、申訴及調查處理措施，其要點如下：

- 一、本措施之訂定目的及依據。(第一點)
- 二、性騷擾之定義。(第二點)
- 三、性騷擾之樣態。(第三點)
- 四、性騷擾之防治及責任。(第四點)
- 五、發生適用性別平等工作法之性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。(第五點)
- 六、辦理風險類別及評估危害。(第六點)
- 七、對所屬公共場所及公眾得出入之場所，應定期檢討空間與設施整體安全，發生適用性騷擾防治法之性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。(第七條)
- 八、性騷擾防治宣導及教育訓練。(第八點至第九點)
- 九、被害人及協助者之保護。(第十點至第十三點)
- 十、性騷擾之申訴處理單位及調查小組。(第十四點)
- 十一、性騷擾之申訴及調查程序。(第十五點至第二十四點)
- 十二、公務人員及教育人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。(第二十五點)
- 十三、適用性騷擾防治法之性騷擾事件調解程序。(第二十六點)
- 十四、懲處。(第二十七點)
- 十五、性騷擾申訴管道。(第二十八點)
- 十六、本措施之訂定及修正程序。(第二十九點)

條 文	說 明
<p>一、新北市立新泰國民中學(以下簡稱本校)為防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，並提供受僱者、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，依「性別平等工作法」、「性別平等工作法施行細則」、勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治法施行細則」及衛生福利部頒布「性騷擾防治準則」訂定本措施。</p> <p>本校之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本措施行之。</p>	<p>一、明訂本措施之訂定目的及依據。</p> <p>二、本措施用詞定義及未規定事項，悉依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關法規辦理。</p>
<p>二、本措施所稱之性騷擾，包括：</p> <p>(一) 適用性別平等工作法：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 代表本校行使管理權之人或代表本校處理有關受僱者事務之人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。 <p>(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：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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。 2. 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。 	<p>一、依據性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條訂定。</p> <p>二、依據性別平等工作法第十二條第六項意旨，適用性別平等工作法之性騷擾事件包含性侵害犯罪。</p> <p>三、行政院勞工委員會 98 年 2 月 4 日勞動三字第 0980000351 號函意旨，是否有性別工作平等法(現行法規名稱為性別平等工作法)之適用，應視本案之發生是否基於執行職務、與職務是否具關連性、發生時間、地點與職務有無關連及職務上是否給予機會等具體事實以為判斷。</p> <p>四、按性別平等工作法第三條第三款意旨，代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。故代表本校行使管理權之人或代表本校處理有關受僱者事務之人(如本校各處室主任)亦適用交換式性騷擾之定義。</p> <p>五、權勢性騷擾定義係依據性騷擾防治法第二條第二項及性別平等工作法第十二條第二項規定。權勢性騷擾按行為人身分可區分為：</p> <p>(一) 一般的權勢性騷擾：行為人並非學校校長，但對於被害人具有權勢關係。</p> <p>(二) 特別的權勢性騷擾：行為人為學校校長。</p> <p>六、第三項係依據性別平等工作法第十二條第三項規定，又依性別平等工作法施行細則</p>

<p>所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職、僱用、執行職務或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。</p> <p>有下列情形之一者，適用性別平等工作法之規定：</p> <p>(一) 受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。</p> <p>(二) 受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。</p> <p>(三) 受僱者於非工作時間，遭受學校校長為性騷擾。</p> <p>前三項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。</p> <p>第一項第一款第一目所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。</p>	<p>第四條之二：「(第 1 項) 本法第十二條第三項第二款及第十三條第二項所稱共同作業，指基於共同目的於同一期間從事工作者。(第 2 項) 本法第十二條第三項第一款及第二款所稱持續性性騷擾，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者。……」，舉例某甲於非工作時間遭受不同機關、具共同作業或業務往來關係之同一人「一次性」性騷擾，應適用性騷擾防治法，而某假如受學校校長性騷擾，不論於工作時間或非工作時間或是否具持續性，均適用性別平等工作法。</p> <p>七、依勞動部 113 年 1 月 24 日勞動條 5 字第 1130147597 號函說明略以，性別平等工作法第十二條第三項第二款及第十三條第二項所指業務往來關係，舉例而言，機關間合作辦理活動，於洽辦協調期間有會商、勘查場地等互動往來即屬之。</p>
<p>三、性騷擾之樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：</p> <p>(一) 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。</p> <p>(二) 跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。</p> <p>(三) 偷窺、偷拍。</p> <p>(四) 曝露身體隱私處。</p> <p>(五) 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。</p> <p>(六) 乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處。</p> <p>(七) 其他與前六款相類之行為。</p>	<p>依據性騷擾防治準則第二條訂定。</p>
<p>四、本校為防治性騷擾行為之發生，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、懲處及處理措施，並確實維護當事人之隱私。</p>	<p>依據性騷擾防治準則第三條及工作場所性騷擾防治措施準則第六條第一項訂定。</p>

五、本校於知悉適用性別平等工作法之性騷擾情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一) 因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

1. 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，並不得對申訴人工作條件作不利之變更。
2. 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。
3. 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
4. 被申訴人具權勢地位，且情節重大，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。
5. 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。行為人具勞工身分且情節重大者，本校得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
2. 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起申訴。
3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
4. 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。

本校因接獲被害人陳述知悉適用性別平等工作法之性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

適用性別平等工作法之性騷擾事件被申訴

一、第一項依據性別平等工作法第十三條第二項訂定。

二、性別平等工作法第十三條所規範之雇主防治義務責任是指性騷擾行為發生時之雇主。人員於原服務機關涉性騷擾案件後離職、退休或調職，申訴仍應由行為發生時之原服務機關受理。

三、依行政院人事行政總處 112 年 9 月 12 日總處綜字第 1121001842 號函，本校人事或主計人員涉職場性騷擾事件時，應循本措施辦理，並由本校踐行性別平等工作法規定之各項雇主責任。

四、教師涉及適用性別平等工作法之性騷擾事件，得依教師法第二十二條第二項，學校認為有先行停聘進行調查之必要者，應經教師評審委員會審議通過，免報主管機關核准，暫時予以停聘三個月以下；必要時得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間一次，且不得逾三個月。

五、性騷擾情節是否重大，得參考教育部 112 年 9 月 26 日臺教學(三)字第 1122803970A 號函意旨，請調查小組針對調查過程所蒐集之資訊，視個案具體情節，審酌一切情狀，並依下列行為事實及對被害人所生影響等因素，予以論明載錄於調查報告（事實及認定理由段），經學校性別平等教育委員會(申訴處理單位)審議確認通過後向學校提出處理建議：

(一) 行為人：行為是否基於故意、與被害人之關係(是否直接指導)、過往有無類似行為經學校調查屬實、曾處置告誡後再犯、有無挾怨報復、污蔑/轉嫁責任予被害人、串供、不當施壓被害人或其他受事件牽連之相關人等不具悔意之犯後態度。

(二) 被害人：被害人年齡(成年、未成年或年幼)、被害人身心狀況是否無法應變或反抗。

(三) 行為侵害之法益：如被害人身分、人數、被害人所受影響、被害人受害之狀

<p>人如非為本校員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本校仍應依本措施辦理，並採取第一項所定立即有效之糾正及補救措施。</p> <p>被害人及行為人分屬不同機關、學校或事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本校於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取第一項所定立即有效之糾正及補救措施：</p> <p>(一) 以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。</p> <p>(二) 保護當事人之隱私及其他人格法益。</p>	<p>況(程度)、侵害之結果是否發生等。</p> <p>(四) 行為態樣：行為動機、目的、手段、侵害次數多寡、侵害時間長短、侵害之時間點(於個別指導時、上課時或其他時間)、是否由權力較大之一方主動、是否利用權勢或職務上之機會、是否違反被害人之意願、是否壓抑或無視被害人反抗繼續加害。</p> <p>(五) 其他：對法秩序所生之危害、其影響程度、範圍等因素。</p> <p>六、行為人具勞工身分且性騷擾情節重大者不經預告終止勞動契約，依勞動基準法第十二條規定辦理。</p> <p>七、對相關人員適度調整工作內容或工作場所，包括環境及職務上的適當隔離，例如：申訴人與被申訴人在職務分配上本有互動關係時，雇主須將兩人的職務區隔，避免因職務關係之互動，再度發生性騷擾；申訴人與被申訴人的工作空間容易產生性騷擾時，要有適度的區隔，避免再度發生性騷擾爭端。雇主並隨時滾動式檢討，以確認達到隔離效果。</p>
<p>六、受僱者於非本校所能支配、管理之工作場所工作者，本校應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知受僱者。</p>	<p>依據工作場所性騷擾防治措施準則第八條訂定。</p>
<p>七、本校應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。</p> <p>本校於前項場所有適用性騷擾防治法之性騷擾事件發生當時知悉者，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：</p> <p>(一) 協助被害人申訴及保全相關證據。</p> <p>(二) 必要時協助通知警察機關到場處理。</p> <p>(三) 檢討所屬場所安全。</p> <p>(四) 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。</p> <p>(五) 避免報復情事。</p>	<p>依據性騷擾防治法第七條第二項、第三項及性騷擾防治準則第四條、第五條訂定。</p>

<p>(六)預防、減低行為人再度性騷擾之可能。</p> <p>(七)其他認為必要之處置。</p> <p>本校於適用性騷擾防治法之性騷擾事件發生後知悉者，應採取前項第三款之糾正及補救措施。</p>	
<p>八、本校應責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。</p>	<p>依據性別平等工作法第十三條第一項及工作場所性騷擾防治措施準則第三條意旨，性騷擾申訴管道、性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範應在工作場所公開揭示。</p>
<p>九、本校應定期辦理或鼓勵所屬人員參加其他機構辦理之教育訓練，其內容如下：</p> <p>(一)本校所屬員工：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 性別平等知能。 2. 性騷擾基本概念、法令及防治。 3. 性騷擾申訴之流程及方式。 4. 其他與性騷擾防治有關之教育。 <p>(二)本校處理性騷擾事件或有管理責任之人員：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 性別平等教育法、性別平等工作法及性騷擾防治法之認識與事件之處理。 2. 覺察及辨識權力差異關係。 3. 性騷擾事件有效之糾正及補救措施。 4. 被害人協助及權益保障事宜。 5. 其他與性騷擾防治有關之教育。 <p>前項參加教育訓練之人員，本校應給予公假及經費補助。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 一、依據性騷擾防治法第八條、性騷擾防治準則第八條及工作場所性騷擾防治措施準則第九條訂定。 二、依據工作場所性騷擾防治措施準則第九條第二項意旨，教育訓練由本校擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，優先實施。
<p>十、本校對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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，不得為無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益等不當之差別待遇。</p>	<p>依據性騷擾防治法第九條第一項、性騷擾防治法施行細則第九條及性別平等工作法第三十六條訂定。</p>
<p>十一、本校任何人對被害人姓名、照片、影像、圖畫、聲音、住址、親屬姓名或其關係、就讀學校、班級、工作場所或其他得以直接或間接方式足資識別該被害人個人之資料，除法律另有規定外，應予保密，且不得以媒體或其他方法公</p>	<p>依據性騷擾防治法第十條第一項及性騷擾防治法施行細則第十條訂定。</p>

開或揭露。	
<p>十二、本校於性騷擾事件調查過程中，應視被害人身心狀況，主動提供或轉介諮詢、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。適用性騷擾防治法之性騷擾事件得轉介被害人居所在地之直轄市、縣（市）主管機關提供服務。</p>	<p>依據性騷擾防治法第十一條及性騷擾防治法施行細則第十一條訂定。</p>
<p>十三、本校所屬人員利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依法應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。</p>	<p>依據性騷擾防治法第十三條第一項及第二項訂定。</p>
<p>十四、本校由性別平等教育委員會(以下簡稱本校性平會)分別依性別平等工作法或性騷擾防治法等相關規定調查處理性騷擾申訴案件。</p> <p>於處理性騷擾事件之申訴時，應組成性騷擾事件調查小組調查之。調查委員為三人以上，包含具備性別意識之外部專業人士，且女性成員比例不低於二分之一、男性成員比例不少於三分之一；專業人士將自勞動部建置之「工作場所性騷擾調查專業人才庫」、衛生福利部建置之「性騷擾調查專業人才庫」或教育部建置之「校園性別事件防治與處理調查專業人才庫」遴選之。</p> <p>本校性平會或調查小組開會時，應有全體委員人數過半數之出席始得開會，有出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主席。委員對於知悉之內容應予保密。</p>	<p>一、依據工作場所性騷擾防治措施準則第十二條第二項：「僱用受僱者三十人以上之雇主，應設申訴處理單位；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。」同條第四項：「雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本準則處理性騷擾申訴事宜。」</p> <p>二、本措施係依上開規定由學校之性別平等教育委員會處理性騷擾申訴事宜，調查小組組成方式依據本府勞工局性別平等工作法之防治措施範本訂定。</p>
<p>十五、本措施所訂性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出；其以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p> <p>前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄（以下併稱申訴書），應載明下列事項：</p> <p>（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</p>	<p>一、依據性騷擾防治法施行細則第十二條及工作場所性騷擾防治措施準則第十一條訂定。</p> <p>二、本校性騷擾申訴書（含權益說明）、委任書等各式書狀表格，依據衛生福利部、勞動部及行政院人事行政總處提供表單範本修訂之。</p> <p>三、適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件，申訴書不合第一項規定，而其情形可補正者，經本校通知後，申訴人未於十四日內補正，本校應依本措施第十七點第三項移</p>

<p>及聯絡電話。</p> <p>(二) 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。</p> <p>(三) 申訴之事實內容及相關證據。</p> <p>(四) 性騷擾事件發生或知悉之時間。</p> <p>(五) 申訴之年月日。</p> <p>申訴書不合第一項規定，而其情形可補正者，本校應通知申訴人於十四日內補正。</p>	<p>送新北市政府(社會局)決定不予受理或應續行調查。至適用性別平等工作法之性騷擾申訴案件，如逾期未補正仍須受理。</p>
<p>十六、 本校接獲性騷擾防治法第一條第二項但書所定性別平等教育法及性別平等工作法之性騷擾事件，應於接獲之日起二十日內，移送該事件之主管機關，並副知當事人。</p> <p>本校接獲適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位（以下稱調查單位），未能查明調查單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查，並以書面通知當事人及副知新北市政府(社會局)。</p>	<p>一、依據性騷擾防治法施行細則第三條及第十三條訂定。</p> <p>二、性別平等教育法第一條第二項：「校園性騷擾事件之適用範圍依本法規定處理，因當事人身分關係不在本法規定之適用範圍者，視其情形分別適用性別平等工作法或性騷擾防治法。」；性別平等工作法第一條第二項：「工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理。」；性騷法第一條第二項：「性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定。但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。」，適用關係依序為性別平等教育法、性別平等工作法及性騷擾防治法。爰本校於接獲性騷擾申訴案件，應先判斷適用法規之優先順序及是否具備調查權限。</p>
<p>十七、 適用性騷擾防治法之性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，得於下列規定提出申訴：</p> <p>(一) 屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。</p> <p>(二) 屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年</p>	<p>一、依據性騷擾防治法第十四條訂定。</p> <p>二、適用性騷擾防治法之性騷擾事件依行政院人事行政總處「行政院所屬中央及地方各機關（構）性騷擾案件申訴處理作業流程指引」及衛生福利部「性騷擾防治措施申訴及裁處流程指引」所訂之性騷擾事件受理申訴、調查處理流程辦理。</p>

<p>者，不得提出。</p> <p>(三) 性騷擾事件發生時被害人未成人者，得於成年後三年內提出申訴。但依前二款規定有較長之申訴期限者，從其規定。</p> <p>前項性騷擾申訴案件，依下列規定提出：</p> <p>(一) 申訴時行為人係本校所屬人員：向本校提出。</p> <p>(二) 申訴時行為人為學校校長：向新北市政府(社會局)提出。</p> <p>(三) 申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。</p> <p>第一項性騷擾申訴有下列不予受理情形之一者，本校應即移送新北市政府(社會局)決定不予受理或應續行調查：</p> <p>(一) 當事人逾期提出申訴。</p> <p>(二) 申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。</p> <p>(三) 同一性騷擾事件，撤回申訴或依性騷擾防治法第二十一條第五項規定視為撤回申訴後再行申訴。</p>	
<p>十八、適用性別平等工作法之性騷擾事件申訴人為公務人員或教育人員時，其申訴及處理程序，依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理，行為人為學校校長，應向新北市政府教育局提出申訴。</p> <p>非屬公務人員或教育人員之受僱者或求職者遭受適用性別平等工作法之性騷擾事件，應向本校提出申訴。但有下列情形之一者，得逕向新北市政府(勞工局)提起申訴：</p> <p>(一) 學校校長為被申訴人時。</p> <p>(二) 本校未處理或不服本校所為調查或懲戒結果。</p> <p>申訴人依前項但書規定，向新北市政府(勞工局)提起申訴之期限，應依下列規定辦理：</p>	<p>一、依據性別平等工作法第三十二條之一及工作場所性騷擾防治措施準則第三條第二項第五款、第四條及第十一條第三項訂定。</p> <p>二、適用性別平等工作法之性騷擾事件依行政院人事行政總處「行政院所屬中央及地方各機關(構)性騷擾案件申訴處理作業流程指引」及勞動部「職場性騷擾申訴處理指導手冊」所訂之職場性騷擾申訴調查處理流程辦理。</p> <p>三、依據原行政院勞工委員會 100 年 10 月 5 日勞動 3 字第 1000132616 號函，事業單位所訂定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，不得就申訴期限加以限制，避免影響申訴救濟之權利。爰適用性別平等工作法之性騷擾事件，申訴人向本校提出內部申訴或行為人為學校校長向新北市政府教育局提出申訴時，無申訴期限限制，至非屬公務人員或教育人員之受僱者或求職者，向新北市政府(勞工局)提起外部申訴</p>

<p>(一) 被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。</p> <p>(二) 被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。</p> <p>有下列情形之一者，依各款規定辦理，不受前項規定之限制。但依前項規定有較長申訴期限者，從其規定：</p> <p>(一) 性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起三年內申訴。</p> <p>(二) 被申訴人為學校校長，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。</p> <p>申訴人依第二項但書規定向新北市政府(勞工局)提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。申訴事件經結案或申訴人撤回申訴後，不得就同一事由再提出申訴，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。</p> <p>本校於接獲適用性別平等工作法之性騷擾申訴案件時，應按勞動部規定之內容及方式，依性別平等工作法第十三條第四項規定，通知新北市政府(勞工局)。</p>	<p>應依性別平等工作法第三十二條之一規定之申訴期限。</p> <p>四、依性別平等工作法施行細則第四條之三：「性別平等工作法第十三條第四項所稱地方主管機關，指被害人勞務提供地之直轄市或縣(市)主管機關。」</p> <p>五、勞動部 113 年 1 月 24 日勞動條 5 字第 1130147597 號函說明略以，所稱「結案」，係指性騷擾申訴事件決議之作成，並由雇主以書面通知申訴人及被申訴人；「當事人」係指申訴人及被申訴人。機關收受申訴之後續處理流程(如調查小組之組成、調查之運作方式等)應自行掌握辦理進度，並規範細部執行期程。</p> <p>六、本校於接獲適用性別平等工作法之性騷擾申訴案件時，應於勞動部「職場性騷擾案件通報系統」(網址 https://shwn.mol.gov.tw/personal/login)完成通報作業。</p>
<p>十九、 本校應於受理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。</p> <p>性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。</p>	<p>一、第一項依據性騷擾防治法第十五條第一項及工作場所性騷擾防治措施準則第十八條第一項訂定。</p> <p>二、第二項依據工作場所性騷擾防治措施準則第十八條第四項訂定。</p>
<p>二十、 性騷擾事件處理、調查及決議時應遵守迴避原則：</p> <p>(一) 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員有下列情形之一，應自行迴避：</p> <p>1. 本人或其配偶、前配偶、四親等</p>	<p>一、依據性騷擾防治法施行細則第十五條及工作場所性騷擾防治措施準則第十五條訂定。</p> <p>二、性騷擾防治法施行細則第十五條僅規定性騷擾事件調查人員之迴避義務，另依工作場所性騷擾防治措施準則第十五條，將迴避原則適用對象擴大為參與性騷擾申訴事</p>

<p>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。</p> <p>2. 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關係者。</p> <p>3. 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>4. 於該事件，曾為證人、鑑定人者。</p> <p>(二) 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：</p> <p>1. 有前款所定之情形而不自行迴避者。</p> <p>2. 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。</p> <p>(三) 前款申請，應舉其原因及事實，向本校性平會提出，並應為適當之釋明；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>(四) 被申請迴避之人員在本校性平會就該申請事件為准駁前，應停止處理、調查及決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>(五) 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員有第一款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本校性平會命其迴避。</p>	<p>件之處理、調查及決議人員。</p>
<p>二十一、調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：</p> <p>(一) 性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他權益；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。</p> <p>(二) 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，應通知當事人及關係人到場說明，得邀請具相關學識經驗者協助，並應適時通知案件辦理情</p>	<p>一、第一款依據性騷擾防治法施行細則第七條及工作場所性騷擾防治措施準則第十條第一款訂定。</p> <p>二、第二款依據性騷擾防治法第十五條第三項及工作場所性騷擾防治措施準則第十六條訂定。</p> <p>三、第三款依據性騷擾防治法施行細則第十七條第一項訂定。</p> <p>四、第四款依據性騷擾防治法施行細則第十七條第二項訂定。</p> <p>五、第五款依據性騷擾防治法施行細則第六條訂定。</p>

<p>形；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。</p> <p>(三) 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。</p> <p>(四) 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。</p> <p>(五) 性騷擾事件之調查人員應具備性別平等意識。</p>	
<p>二十二、性騷擾之調查，除依本措施第二點規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：</p> <p>(一) 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。</p> <p>(二) 寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。</p> <p>(三) 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。</p>	<p>依據工作場所性騷擾防治措施準則第五條訂定，按該條文修正說明，為具體化性騷擾行為之內容爰例示性騷擾行為之可能情形及樣態。第一款所稱不適當之凝視指反覆或持續注視他人身體之行為，且該注視依一般社會通念並不合宜。</p>
<p>二十三、調查小組對性騷擾事件應作成調查報告，並載明下列事項移送本校性平會審議：</p> <p>(一) 性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。</p> <p>(二) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</p> <p>(三) 申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。</p> <p>(四) 相關物證之查驗。</p> <p>(五) 事實認定及理由。</p> <p>(六) 性騷擾事件調查結果及處理建議。</p>	<p>調查報告及處理建議應載明事項依性騷擾防治法施行細則第十八條及工作場所性騷擾防治措施準則第十四條規定辦理。</p>
<p>二十四、調查結果通知及救濟途徑：</p> <p>(一) 適用性別平等工作法之性騷擾事件：</p> <p>1. 本校應將決議以書面通知當事人，申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議</p>	<p>一、依據工作場所性騷擾防治措施準則第十八條修正說明，現行條文已刪除有關申復之規定，雇主仍得視需要建立內部申復制度。本校為完備救濟程序，仍維持內部申</p>

<p>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。</p> <p>2. 調查認定屬性騷擾之案件，本校應將處理結果通知新北市政府(勞工局)。</p> <p>3. 非屬公務人員或教育人員之申訴人不服本校所為調查或懲處結果，得於性別平等工作法第三十二條之一第一項但書第二款申訴時效內逕向新北市政府(勞工局)提起申訴</p> <p>(二)適用性騷擾防治法之性騷擾事件：</p> <p>1. 本校應將調查報告及處理建議移送新北市政府(社會局)審議；新北市政府(社會局)將該申訴案件調查結果之決定，以書面載明事實及理由通知申訴人、行為人及本校。</p> <p>2. 申訴人及行為人對於前項調查結果之決定不服者，得於該決定通知書送達之次日起三十日內檢附行政處分影本、訴願書至新北市政府(社會局)，由新北市政府(社會局)層轉訴願管轄機關即衛生福利部審議，如不服訴願決定，得於決定書送達之次日起二個月內提起行政訴訟。</p>	<p>復制度。</p> <p>二、依性別平等工作法施行細則第四條之三：「性別平等工作法第十三條第四項所稱地方主管機關，指被害人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關。」</p> <p>三、調查認定屬適用性別平等工作法之性騷擾之案件，本校應於勞動部「職場性騷擾案件通報系統」（網址 https://shwn.mol.gov.tw/personal/login）完成通報作業。</p> <p>四、依公務人員保障暨培訓委員會 100 年 4 月 14 日公保字第 1000005427 號函意旨，按保障法第 25 條第 1 項規定：「公務人員對於服務機關或人事主管機關所為之行政處分，認為違法或顯然不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起復審。」基於機關對於性騷擾成立與否之決定，可能侵害公務員之人性尊嚴、隱私權及工作權等，此涉及憲法保障之基本權利，且所造成之傷害，遠較身體傷害更難以回復，參照司法院釋字第 298 號解釋意旨，屬對公務人員權益有重大影響之決定，應認定為機關對公務人員所為之行政處分。準此，公務人員如向服務機關申明遭受性騷擾，經該機關組成性騷擾處理委員會作成性騷擾成立與否之決定，得以該決定為行政處分提起復審。另依同法第 26 條第 1 項規定：「公務人員因原處分機關對其依法申請之案件，於法定期間內應作為而不作為，認為損害其權利或利益者，亦得提起復審。」如服務機關於法定期限內不予處理時，遭受性騷擾之公務人員亦得提起復審。</p> <p>五、教師對學校之處理措施認為違法或不當，致損其權益者，得依教師法第四十二條規定提起教師申訴。</p>
<p>二十五、公務人員及教育人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。</p>	<p>依據原行政院勞工委員會 92 年 4 月 29 日勞動 3 字第 0920024233 號令，前開所定公務人員、教育人員及軍職人員之定義範圍，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。爰性別平等工作法適用於所有受僱者，惟公務人員、教育人員</p>

	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。
<p>二十六、本校於適用性騷擾防治法之性騷擾事件調查程序中，獲知權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人有調解意願時，應協助其向新北市政府(社會局)申請調解。</p> <p>調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。</p> <p>經調解成立，調解書上載有當事人同意撤回申訴、告訴、自訴或起訴意旨，於法院核定後，其已提起之申訴、刑事告訴或自訴均視為撤回。</p>	適用性騷擾防治法之性騷擾事件調解程序，由新北市政府(社會局)依性騷擾防治法第十八條至第二十四條規定辦理。
<p>二十七、性騷擾行為經調查屬實，本校應視情節輕重，對行為人為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。</p>	懲處程序按公務人員、教育人員及勞工身分別，依各該人事法令之規定辦理。
<p>二十八、本校性騷擾申訴之管道如下：</p> <p>單位名稱：人事室</p> <p>專線電話：02-29960745 轉 545</p> <p>傳 真：02-22767551</p> <p>電子郵件：aq5073@ntpc.gov.tw</p> <p>本校知有性騷擾事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救措施，並協助被害人申訴事宜，本校受理性騷擾申訴後，將指定專責處理單位協調處理。</p> <p>前項專責處理單位依據「各級學校非屬性別平等教育法所定性騷擾事件之申訴及處理流程說明」分工。</p>	按教育部頒布「各級學校非屬性別平等教育法所定性騷擾事件之申訴及處理流程說明」(109年11月依據行政院性別平等會人身安全組會議分工小組會議決議修正)，適用性別平等工作法之性騷擾事件受理單位：人事單位；適用性騷擾防治法之性騷擾事件受理單位(依加害人身分區分)教職員工：人事單位，學生：學務處。
<p>二十九、本措施經校務會議通過公布後實施，除修正第二十八點第一項性騷擾申訴管道得免經校務會議外，其餘條文修正時亦同。</p>	依據教育部 101 年 9 月 26 日臺訓(三)字第 1010156729 號函意旨，各級學校性騷擾防治措施等校內章則，屬校務重大事項，應請提交校務會議議決。