

新北市立新北高級工業職業學校性騷擾防治、申訴及調查處理要點

95 年 8 月 30 日 95 學年度第一學期期初校務會議通過

102 年 2 月 18 日 101 學年度第二學期期初校務會議修正通過

112 年 8 月 29 日 112 學年度第一學期期初校務會議修正通過

一、 新北市立新北高級工業職業學校(以下簡稱本校)為維護教職員工工作權益、建立性別平等之教育資源，提供免於性騷擾之工作環境，採取適當之性騷擾申訴管道，以確實維護當事人之隱私，依「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」、「性騷擾防治法施行細則」、「性別工作平等法」第十三條第一、二項及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」訂定本要點。

二、 本校教職員工生發生性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條之性騷擾事件者，適用本要點。但性騷擾事件適用性別平等教育法者（指一方為學生），不適用本要點之規定。

三、 本要點適用於本校教職員工及所屬人員(含各類以契約進用之約聘僱人員、臨時人員)執行職務時，遭任何人性騷擾及本校所屬教職員工遭任何人申訴性騷擾事件。

本校校長涉及性騷擾法之性騷擾事件者，申訴人應向新北市政府提出申訴，其處理程序依新北市政府相關規定辦理。

學生涉及性騷擾校外人士案件，被害人向學校提出申訴(或由警察機關移轉至學校)，學生事務處為收件單位，交性平會依限調查處理。

四、 本要點所稱之性騷擾，係指當事人間有下列情形之一者：

(一)適用性別工作平等法之性騷擾：

1. 本校教職員工於執行職務時，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. 主管對所屬人員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)性騷擾防治法之性騷擾，係指性侵害犯罪以外，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。

前項第一款性騷擾之認定，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。

適用前項第一款性別工作平等法所稱之性騷擾事件者，不適用同一項第二款性騷擾防治法所稱之性騷擾事件。

性騷擾行為適用性別平等教育法者(即一方是學生)，不適用本要點。

- 五、本校各處室(科)知有性騷擾事件發生，不論是否提出申訴，均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，將依事件對象別、受理及處理指定專責處理人員協調處理。
- 六、本校應舉辦或鼓勵所屬教職員工參與防治工作場所性騷擾之相關教育訓練，加強性別平等觀念，並於工作場所顯著之處公開揭示禁止性騷擾及相關資訊，以防治性騷擾情事發生。
- 七、本校接獲職場性騷擾案件及教職員工涉性騷擾校外人士申訴案件時，委託學校所設性別平等教育委員會(以下簡稱本委員會)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前述兩法之性騷擾申訴案件審議與調查。

(一)相關程序比照本校校園性騷擾或性霸凌規定辦理。

(二)適用性別平等工作法之性騷擾申訴案件，行為人為主管時，除符合前項規定外，外聘調查委員比例不得低於二分之一。

(三)委員會開會時，應有全體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，取決於召集人。

(四)於處理性騷擾事件之申訴時，應組成性騷擾事件調查單位，並進行調查。調查委員為3或5人，其中調查委員女性代表比例不得低於二分之一，男性代表以三分之一以上為宜，並得視需要聘請專家學者擔任調查委員。

(五)雇主為性騷擾行為人時，受僱者或求職者除依本校內部管道申訴外，亦得向新北市政府提出申訴。

八、受理申訴之處理程序如下：

(一)本要點所訂性騷擾申訴事件之行為人(加害人身分區分):教職員工由受害人或其代理人向本校人事室受理提起；各類以契約進用之人員約聘僱、臨時人員等非編制人員性騷擾事件之申訴，由受害人或其代理人向由本校各該用人單位受理提出申訴；其他發生於本校場域(指由雇主所提供，使員工履行契約提供勞務或使求職者前來應徵之場所。員工於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工)之性騷擾事件，受害人得向本校提出申訴；學生涉性騷擾校外一般民眾之申訴事件，由學生事務處受理申訴查處。

(二)適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件，應自事實發生之日起1年內為之。

(三)適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件，行為人為校長時，受害人得向新北市政府提出申訴。

(四)適用性別工作平等法之性騷擾申訴案件，行為人為主管時，受雇者或求職者（非屬軍公教人員者）除依本校內部管道申訴外，亦得向勞務提供地主管機關提出雇主涉及違反性別工作平等法第13條之申訴。

(五)申訴應以書面載明下列事項，必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於14日內以書面補正：

1. 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務機關或就學單位、職稱、住居所、聯絡電話。
2. 有法定或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書。
3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。
4. 申訴之年、月、日。

(六)申訴人或其代理人於案件審議期間欲撤回申訴者，應由申訴人以書面為之，於送達本校後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。

(七)申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：

2. 申訴書或言詞作成之紀錄經通知補正，仍未於14日內補正。
3. 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人；另涉及職場性騷擾案件之申復程序已完成者亦同。
3. 提起申訴逾申訴期限者。

九、迴避原則：

(一)性騷擾事件申訴之調查人員在調查過程中，有下列情形之一，應自行迴避：

1. 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。
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。
3. 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
4. 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

(二)性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：

1. 有前款所定之情形而不自行迴避者。
2. 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

(三)前款申請，應舉其原因及事實，向本委員會提出，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

(四)被申請迴避之調查人員在本委員會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

(五)調查人員有第1款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本委員會命其迴避。

十、本委員會調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：

- (一)性騷擾事件的調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私與人格法益。
- (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機會。
- (三)被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。
- (四)性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。
- (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它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，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。
- (八)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，不得為不當之差別待遇。

十一、適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件如經本委員會審查不受理時，應於申訴或移送到達之日起 20 日內，以書面通知當事人，並副知新北市政府。

十二、適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件，如非本委員會受理之性騷擾申訴案件，應於 7 日內將申訴書及相關資料移送所在地主管機關處理；確認受理之申訴案件，應於申訴提出或移送申訴案件到達之次日起 7 日內進行調查，並 2 個月內調查完畢，必要時得延長 1 個月，延長以 1 次 為限，並通知當事人。

十三、本校設置性騷擾申訴管道如下：

- (一)職場性騷擾申訴案件及教職員工涉性騷擾校外人士案件，由人事室受理收件後委由性平會於規定期限內調查處理，如屬實，則依相關人事法令議處及救濟。

人事室專線電話：02-22612483 分機 13

傳真：02-22613351

電子信箱:ad5497@apps.ntpc.edu.tw。

- (二)學生涉及性騷擾校外人士案件，由學務處生活輔導組受理收件後，委由性平會於規定期限內調查處理，如屬實，則依學校獎懲相關規定懲處及救濟。

學生事務處生輔組專線電話：02-22665426

傳真：02-22618948

電子信箱：57@apps.ntvs.ntpc.edu.tw

本校各處室(科)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人員協調處理。

十四、本校性騷擾案件委由性別平等教育委員會處理，其調查委員之組成、資格條件、迴避、保密及處理原則，依性別平等教育法及相關規定辦理。

十五、調查結果通知及救濟途徑：

(一)適用性別工作平等法之性騷擾事件，本校將以書面通知申訴人及被申訴人調查及處理結果(含理由)。申訴人及被申訴人對調查結果有異議者，得於20日內以書面附具理由提出申復，由本校另召開會議決議處理之，並應於受理之日起30日內，將結果以書面通知申訴人及被申訴人。申訴案經結案後，不得對同一事由再提申訴。

(二)適用性騷擾防治法之性騷擾事件，本校對性騷擾事件調查及處理結果應以書面作成決議，書面內容應包括處理結果之理由、提起救濟之期限及受理機關，且將調查結果通知雙方當事人及新北市政府。當事人如不服調查單位之申訴調查結果，得於調查期限屆滿或調查結果通知送達之次日起30日內向新北市政府提出再申訴。當事人如不服再申訴調查結果，可於通知到達之次日起30日內檢附行政處分影本、訴願書至新北市政府，由新北市政府層轉訴願管轄機關衛生福利部審議，如不服訴願決定，得於決定書送達之次日起2個月內提起行政訴訟。

(三)本校應將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，並密封存檔3年。

十六、性平會之調查職權，不受性騷擾事件司法程序之影響，惟性平會得依職權決議暫停審議程序之進行，並應通知當事人。

十七、性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對受僱之行為人依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出告訴或告性騷擾行為經證實為誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

十八、懲處、追蹤、考核及監督：

性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處、或其他適當處理之建議，並以書面移送人事單位依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復之情事發生。

十九、校長如涉及性別工作平等法之性騷擾事件，申訴人應向新北市政府提出申訴，其處理程序依新北市政府相關規定辦理。

二十、本要點經校務會議通過後公布實施，修正時亦同。