

醒吾高中--簽稿會核單

公文文號：1120006854

主旨：陳本校工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法修訂公告案，請 核示。

意見	簽辦人員
一、如簽文 二、陳請校長核定後公告實施	人事室 陳瑞如 112/08/30 14:19
如擬	校長室 吳文梅 112/08/31 16:26
	人事室 陳瑞如



以稿代簽

檔 號：0423

案 次 號：1

保存年限：永久

簽 於 人事室

日期：112年8月29日

主旨：陳本校工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法修訂公告案，請 核示。

說明：

- 一、依「性別工作平等法」第13條第3項規定、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治法施行細則」及「性騷擾防治準則」暨勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」訂定本辦法。
- 二、陳請校長核定後公告實施。

擬辦：

- 一、奉核後公告教職員周知並置於本室網頁供查詢。

裝

訂

線

會辦單位：

承辦單位	會辦單位	決行

112/08/30

人事室



1120006854

新北市私立醒吾高級中學

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

中華民國 112 年 8 月 29 日校務會議通過

第一條 新北市私立醒吾高級中學（以下簡稱本校）為防治工作場所性騷擾行為，維護性別工作平等及人格尊嚴，特依「性別工作平等法」第 13 條第 3 項規定、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治法施行細則」及「性騷擾防治準則」暨勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」訂定本辦法。

第二條 本辦法所稱性騷擾，包括：

一、性別工作平等法之性騷擾，謂下列情形之一者：

- (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。

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：

- (一)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。
- (二)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。

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。

性騷擾行為用於性別平等教育法者，不適用本辦法。

第三條 本防治措施及懲戒辦法適用於本校教職員工(含約聘僱)、派遣勞工、技術生、實習生，執行職務時，遭任何人性擾騷；及本校教職員工(含約聘僱)、派遣勞工、技術生、實習生，非因執行職務，遭任何人申訴性騷擾事件。

第四條 本校應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工兩性平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善及防治。倘若前揭人員於非雇主所能支配、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。

第五條 本校因工作關係有管理監督權者，不得利用工作上之權力、機會或方法，對教職員工或求職者性騷擾，亦不得縱容他人對教職員工或求職者性騷擾；教職員工不得於就業場所對同仁性騷擾，亦不得於他人執行職務時對其性騷擾；本校如知悉上述情

形未予勸阻或為其他適當處置者，以縱容論，並應定期舉辦或鼓勵教職員工參加性騷擾防治之相關教育訓練或研習，利用集會做性別平權及性騷擾防治之宣導，致力防治性騷擾、改善相關設施以保護教職員工免於性騷擾。

第六條 受理申訴之處理程序如下：

- 一、第二條所定性騷擾事件之申訴，由受害人或其代理人向本校人事室提起；其他發生於本校場域之性騷擾事件，受害人得向本校提出申訴。行為人為最高負責人時，申訴對象為新北市政府。
- 二、第二條第一項第二款涉及性騷擾事件申訴案件，應自事實發生之日起一年內為之。
- 三、雇主為性騷擾行為人時，受僱者或求職者(非屬軍公教人員者)除依本單位內部管道申訴外，亦得向地方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。
- 四、申訴得以言詞或書面提出，以言詞為申訴者，受理人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱讀，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：
 - (一) 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、服務或就學之單位與職稱、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、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。
 - (三) 申訴之事實內容及可取得之相關事證或人證。
 - (四) 申訴之年、月、日。
- 五、適用性別工作平等法之性騷擾申訴案件，派遣勞工遭受本單位所屬人員性騷擾時，本單位應受理申訴並與派遣單位共同調查，將結果通知派遣單位及當事人。
- 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：
 - (一) 申訴書或言詞作成之紀錄經通知補正，仍未於14日內補正。
 - (二) 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覆程序已完成者亦同。
 - (三) 提起申訴逾申訴期限者。

第七條 本校為處理性騷擾事件之申訴，委託本校所設性別平等教育委員會分別依性別工作平等法或性騷擾防治法相關規定調查處理前述兩法之性騷擾申訴案件。

- 一、委員會開會時，應有全體人數二分之一以上出席方得開會，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。
- 二、適用性別工作平等法之性騷擾申訴案件，行為人為機關首長時，除符合前項規定外，外聘調查委員比例不得低於二分之一。

第八條 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：

(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。

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：

(一)有前款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。

三、前款申請，應舉其原因及事實，向本校調查單位提出，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調查單位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、調查人員有第一款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。

第九條 本校調查單位調查性騷擾事件時，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。

第十條 第二條第一項第二款之性騷擾申訴案件，如經本校審查不受理時，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。

第十一條 第二條第一項第二款所定性騷擾事件，如非本校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。

第十二條 調查時程：經委員會審議確認受理之申訴案件，應於 7 日內由召集人指派三人以上組成專案小組進行調查，專案小組須於受理日起 2 個月內調查完畢，並做成調查報告，提調查單位開會審議，必要時得延長 1 個月，延長以 1 次為限，並應通知當事人。

- 第十三條 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覆，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，調查單位對性騷擾事件調查及處理結果應以書面作成決議，並將調查結果通知雙方當事人及新北市政府，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。申訴人如不服調查單位之調查結果，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、受理申訴者應將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，並密封存檔 3 年。
- 第十四條 懲處、追蹤、考核及監督：
- 一、性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處（申誡、記過、大過、調職、降級等）、或依各相關法令規定予以免職；如該事實涉及刑責，本校得同時移送司法機關。如經證實有誣告之實，亦對申訴人為適當之懲戒或處理，並應予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復之情事發生。
 - 二、如本校內有適用勞動基準法人員，則依勞動基準法規定第十二條第一項第二款予以終止契約。如該性騷擾事實涉及刑責，本校得同時移送司法機關。
- 第十五條 本校不得因員工提出性騷擾申訴，而予以解僱、調職及其他不利之處置。
- 第十六條 當事人有輔導、醫療等需要者，本校輔導室得協助轉介至專業輔導或醫療機構。
- 第十七條 本校設置性騷擾申訴之管道如下：
- 申訴電話：02-26012644 轉 1701（人事室）
- 傳真電話：02-26014637
- 電子信箱：personnel@swsh.ntpc.edu.tw
- 本校各處室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，本校人事室受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。
- 第十八條 本辦法經校務會議通過，陳校長核定後公布實施，修正時亦同。