

臺北市士林區蘭雅國民小學性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

修正條文對照表

修正名稱	現行名稱	說明
臺北市士林區蘭雅國民小學性騷擾防治措施申訴及懲戒 <u>規範</u>	臺北市士林區蘭雅國民小學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	茲因性騷擾防治措施係行政規則，且配合「性別平等工作法」第13條第1項第2款規定，修正本校規定名稱為「臺北市士林區蘭雅國民小學性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」。
修正條文	現行條文	說明
一、臺北市士林區蘭雅國民小學（以下簡稱本校）為提供所屬人員（指受僱於本校人員、派遣勞工、實習生，以下稱本校所屬人員）、求職者或受服務人員免於性騷擾之工作及受服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項、勞動部訂頒之工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治法第七條第一項規定，訂定本規範。	一、本校為提供所屬人員、求職者或受服務人員免於性騷擾之工作及受服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別 <u>工作平等法</u> 第十三條第一項、勞動部 <u>頒布工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法</u> 訂定準則及性騷擾防治法第七條第一項、第二項規定，訂定本辦法。	配合「性別工作平等法」名稱修正為「性別平等工作法」、勞動部頒佈之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」名稱修正為「工作場所性騷擾防治措施準則」及性騷擾防治法部分條文修正，修正本點相關文字。
二、本校之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本規範行之。	二、本辦法適用於所屬人員、求職者或受服務人員遭遇前揭適用性別工作平等法或性騷擾防治法之性騷擾事件，但應適用性別平等教育法處理者，不適用本辦法。	依勞動部「僱用員工一百人以上未滿五百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」第二條文字修正。
三、本規範所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者： (一)適用性別平等工作法： 1.指本校所屬人員於執	三、本辦法所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者： (一)適用性別 <u>工作平等法</u> ： 1、指所屬人員（含受僱者、	一、第一項第一款酌作文字修正。 二、依性別平等工作法第十二條第三項有關適用該法之

<p>行職務時，任何人（含雇主、員工及民眾等）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。</p>	<p><u>派遣勞工、技術生及實習生</u>於執行職務時，任何人（含雇主、各級主管、員工、客戶…等）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。</p>	<p>性騷擾類型，新增第一項第一款第三目。</p>
<p>2. 雇主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、獎懲之交換條件。</p>	<p>2、雇主對所屬人員（<u>含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生</u>）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、獎懲之交換條件。</p>	<p>三、依性別平等工作法第三條第一項第三款有關雇主之定義，新增第一項第一款第四目。</p>
<p>3. <u>有下列情形之一者，適用本規範之規定：</u></p>	<p>(二) 適用性騷擾防治法：除性侵害犯罪以外（性侵害犯罪部分，除申訴程序外，準用本辦法相關規定），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：</p>	<p>四、依性騷擾防治法第二條第一項之性騷擾定義，修正本點第二項。</p>
<p>(1) 本校所屬人員於非<u>工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。</u></p>	<p>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。</p>	
<p>(2) 本校所屬人員於非<u>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。</u></p>	<p>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</p>	
<p>(3) 本校所屬人員於非<u>工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。</u></p>		
<p>4. 本款所稱雇主，指本校校長、代表本校校長行使管理權之人及</p>		

<p><u>代表本校校長處理有關受僱者事務之人。</u></p> <p>(二)適用性騷擾防治法：指性侵害犯罪以外（性侵害犯罪部分，除申訴程序外，準用<u>本規範</u>相關規定），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：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>以明示或暗示</u>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、計劃、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<u>自己或他人</u>獲得、喪失或減損<u>其學習、工作、教育、訓練、服務、計畫、活動</u>有關權益之條件。 	<p>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、計劃、活動或正常生活之進行。</p>	
<p><u>四、性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：</u></p> <p>(一) <u>不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。</u></p> <p>(二) <u>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</u></p>		<p>本點係依工作場所性騷擾防治措施準則第五條新增。為具體化性騷擾行為之內容，例示性騷擾行為之可能情形及樣態。</p>

<p><u>或其他物品。</u></p> <p><u>(三) 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。</u></p>		
<p>五、本校<u>設置性騷擾申訴管道如下：</u></p> <p><u>(一)申訴電話：02-28366052 分機 251</u></p> <p><u>(二)申訴傳真：02-28358475</u></p> <p><u>(三)申訴電子信箱：lyps0600@lyps.tp.edu.tw</u></p> <p><u>(四)專責處理人員：本校人事室主任</u></p> <p><u>申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴及處理程序，依各該人事法令之規定及性別平等工作法第三十二條之三規定辦理。</u></p> <p><u>本校校長於校內涉有性騷擾行為且涉及性別平等工作法之申訴案件，申訴人應向臺北市政府教育局提出申訴；涉及性騷擾防治法之申訴案件，應依性騷擾防治法第十條第三項第二款規定向臺北市政府社會局提出。</u></p>	<p>六、本校性騷擾申訴管道如下：</p> <p><u>申訴專線電話：2836-6052#251</u></p> <p><u>申訴專用傳真：2835-8475</u></p> <p><u>申訴專用信箱或申訴電子信箱：lyps0600@lyps.tp.edu.tw</u></p> <p><u>專責處理人員姓名或單位名稱：人事室主任</u></p>	<p>一、依工作場所性騷擾防治措施準則第四條及性別平等工作法第二條第三項及第三十二之三條，於第二項明訂申訴人為軍公、教人員時之申訴及處理程序。</p> <p>二、依性別平等工作法第三十二條之三條及性騷擾防治法第十四條第三項第二款規定明訂性騷擾行為人為首長之處理方式</p>
<p>六、本校應妥適利用集會、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>本校就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：</p> <p><u>(一)員工商應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。</u></p> <p><u>(二)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，每年應定期接受相關教育訓練。</u></p>	<p>五、本校每年定期實施防治工作場所性騷擾之相關教育訓練，宣導利用各項學習平台(如線上或實體性別平權及性騷擾防治課程)，相關資訊及訓練計畫於下列顯著之處公告：如本校官網及校內\lyps\nas\公用空間\00~重要訊息公告區。</p>	<p>一、第一項性騷擾防治宣導由原第五點條文修正。</p> <p>二、依工作場所性騷擾防治措施準則第九條有關雇主實施防治性騷擾教育訓練之義務新增本點第二、三項，明訂實施防治性騷擾教育訓練之對象、方式及頻率。</p>

<p><u>前項教育訓練，本校性騷擾專責處理人員及擔任主管職務者，優先實施。</u></p>		
<p>七、本校於知悉性騷擾之情形時，將採取<u>下列立即有效之糾正及補救措施：</u></p> <p><u>(一) 因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <u>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。</u> <u>2. 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮詢、社會福利資源及其他必要之服務。</u> <u>3. 對身心障礙者依其障別提供必要之協助。</u> <u>4. 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。</u> <u>5. 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，具教師身分涉及停聘者應依教師法之規定或法定程序辦理；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。</u> <u>6. 性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。</u> 	<p>七、本校於知悉有性騷擾之情形時，<u>不論是否提出申訴</u>，均將採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：</p> <p><u>(一) 保護被害人之權益及隱私。</u></p> <p><u>(二) 對所屬場域空間安全之維護或改善。</u></p> <p><u>(三) 其他防治及改善措施。</u></p>	<p>一、依工作場所性騷擾性騷擾防治措施準則第六條第二項及性別平等工作法第十三條增第一項第一、二款「立即有效之糾正及補救措施」。</p> <p>二、依工作場所性騷擾性騷擾防治措施準則第六條第三項，新增第二項(性騷擾之被害人無意願申訴或不願配合進行相關處理程序時，本校仍應採取立即有效之糾正及補救措施)。</p>

<p>7. 申訴人如有虛構或誣控濫告者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。</p> <p><u>(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 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利及各種救濟途徑，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。 <p>本校因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本校仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。</p>		
<p>八、性騷擾之被申訴人如非為本校所屬人員，本校仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。</p> <p>申訴人及被申訴人分屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之服務機關關於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真或其他電子資料傳輸方式，通知他方機關共同協商解決或補救辦法。</p> <p>申訴人與被申訴人屬不同公</p>	無	<p>一、本點新增。</p> <p>二、依工作場所性騷擾防治措施準則第七條及臺北市政府各機關(構)學校處理性騷擾案件注意事項第五點第九項新增本點，定明申訴人與被申訴人分屬不同機關時之協商及通報義務。</p>

<p><u>部門機關，由被申訴人之機關主責受理申訴及調查，並通報申訴人勞務提供地之地方主管機關。</u></p> <p><u>申訴人與被申訴人其中一方為公部門機關、另一方為私部門，如經協商未有共識，由公部門機關受理申訴及調查，並通報申訴人勞務提供地之地方主管機關。</u></p>		
<p><u>九、針對適用性別平等工作法之派遣勞工如於執行勤務時遭受性騷擾事件，本校將受理申訴，並與派遣事業單位共同調查，且將調查結果通知派遣事業單位及當事人。</u></p>	<p><u>十二、針對適用性別工作平等法之派遣勞工如於執行勤務時遭受性騷擾事件，本校將受理申訴，並與派遣事業單位共同調查，且將調查結果通知派遣事業單位及當事人。</u></p>	<p>點次變更，酌作文字修正。</p>
<p><u>十、員工於非本校所能支配、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，並事前詳為告知員工。</u></p> <p><u>本校知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。</u></p> <p><u>本校於所屬公共場所及公眾得出入之場所，為有效預防並積極處理性騷擾案件，應有如下作為：</u></p> <p><u>(一)本校定期檢討所屬公共場所及公眾得出入之場所之空間與設施整體安全。</u></p> <p><u>(二)本校於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生有性騷擾事件當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措</u></p>	<p><u>四、本校應防治性騷擾之發生，消除工作或服務場所內源自於性或性別的敵意因素，以保護所屬人員、求職者及受服務人員不受性騷擾之威脅。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。另針對所屬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。</u></p>	<p>一、點次變更，並依工作場所性騷擾防治措施準則第八條修正第一項有關風險辨識及防護措施。</p> <p>二、依勞動部「僱用員工一百人以上未滿五百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」第九條第二項新增第二項。</p>

<p><u>施：</u></p> <p>1.注意被害人安全。尊重被害人意願，減低當事人互動之機會，預防、減低行為人再度加害之可能。避免報復。</p> <p>2.注意被害人隱私之維護。</p> <p>3.協助被害人申訴及保全相關證據。</p> <p>4.必要時協助通知警察機關到場處理。</p> <p>5.檢討所屬場所安全。</p> <p>6.其他認為必要之處置。</p> <p>(三) 本校於性騷擾事件發生後知悉者，仍應採取有效糾正補救措施再次檢討所屬場所安全。</p>		
<p>十一、本校將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。</p>	無	本點新增。依性騷擾防治準則第十條及勞動部「僱用員工一百人以上未滿五百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」第十條第一項規定新增性騷擾申訴處理保密原則及申訴人保護。
<p>十二、本校為處理性騷擾申訴案件，委由本校性別平等教育委員會(以下簡稱委員會)依本規範處理性騷擾申訴事宜。</p> <p>委員會為調查申訴案件，得另成立調查小組，調查小組置三至五人，並至少應有三分之二為外部專家學者。</p>	<p>十一、本校設置性騷擾申訴處理委員會，由勞資雙方代表共同組成負責處理性騷擾申訴案件。申訴處理委員會置主任委員一名，由校長兼任之，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；置委員9人，由校長就本校性別平等教育委員會委員中遴聘之，並得視需要聘請專家學者擔任</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依工作場所性騷擾防治措施準則第十二條第二項(僱用30人以上之雇主應設申訴處理單位，其中應有具性別意識之專業人士、且女性委員比例不得低於1/2)、第四項(雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依工作場所性騷擾防治措施準則處理性騷擾申訴事宜)及</p>

	<p><u>委員</u>。本委員會之女性代表不得低於二分之一，單一性別不得少於三分之一。</p>	<p>臺北市政府各機關(構)學校處理性騷擾案件注意事項第五點第三項(所屬員工未達100人之機關，應設性騷擾申訴處理單位，組成人數可由機關依實務運作情形訂定，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；其成員至少應有三分之二為「外部」專家學者。)、第四項(所屬員工達100人以上之機關，除依前開規定設申訴處理單位外，並應組成「申訴調查小組」，負責申訴案件之調查……；該小組成員不得由本機關人員擔任，且至少應有三分之二為具備性別意識之「外部」專家學者。)，並參考教育局性騷擾防治、申訴及懲處措施第十二點規定，修正本校申訴處理委員會委員組成原則、明訂組成申訴調查小組，並得委託本校性別平等教育委員會處理性騷擾申訴事宜。</p>
<u>十三、性騷擾之申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：</u> <u>(一)申訴人姓名、服務單</u>	<p><u>八、性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，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。</u></p> <p><u>申訴書應載明事項：</u></p> <p><u>(一) 申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務、工作或就</u></p>	<p>點次變更，並依工作場所性騷擾防治措施準則第十一條酌做文字修正。</p> <p>原第三項有關雇主預防、糾正及補救義務移至修正後第七點。</p>

<p>位及職稱、住居所、聯絡電話、<u>申訴日期</u>。</p> <p>(二) 有法定代理人或<u>委任代理人者</u>，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。</p> <p>(三) <u>申訴之事實內容及相關證據</u>。 適用性騷擾防治法事件之申訴，申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於<u>十四日內</u>補正。</p>	<p><u>學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。</u></p> <p>(二) 有法定代理人者，其姓名、性別、<u>年齡</u>、<u>身分證統一編號或護照號碼</u>、職業、住所或居所、聯絡電話。</p> <p>(三) <u>有委任代理人者</u>，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、年齡、<u>身分證統一編號或護照號碼</u>、職業、住所或居所、聯絡電話。</p> <p>(四) <u>申訴之事實內容及可取得之相關證據</u>。</p> <p>(五) <u>申訴之年月日</u>。 適用性騷擾防治法事件之申訴，申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於<u>14日內</u>補正。 <u>本校依性別工作平等法之工作場所性騷擾預防、糾正及補救義務，不因申訴不受理而受影響</u>。</p>	
<p><u>十四、適用性騷擾防治法事件之申訴，其申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者，應不予受理。</u> 前項不予受理之性騷擾事件，應於申訴或移送到達<u>二十日內</u>以書面通知當事人，並副知臺北市政府社會局。 同一性騷擾事件已經依性</p>	<p><u>九、適用性騷擾防治法事件之申訴，其申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者，應不予受理。</u> 前項不予受理之性騷擾事件，應於申訴或移送到達<u>20日內</u>以書面通知當事人，並副知臺北市政府社會局。 同一性騷擾事件已經依性</p>	<p>點次變更，並酌作文字修正。</p>

<p>別平等工作法或性騷擾防治法調查(含申復)完畢，並將調查結果函復當事人者，不得就同一事由再提申訴。</p>	<p>別工作平等法或性騷擾防治法調查(含申復)完畢，並將調查結果函復當事人者，不得就同一事由再提申訴。</p>	
<p><u>十五、本校接獲本辦法第三條第二款之性騷擾申訴而不具調查權限時，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。</u></p> <p><u>前項移送，應以書面通知當事人，並副知臺北市政府。</u></p>	<p><u>十、本校雖非行為人所屬單位，於接獲本辦法第三條第二款之性騷擾申訴書時，仍應採取適當之緊急處理，並應於7日內將申訴書及相關資料移送臺北市政府社會局。</u></p>	<p>一、點次變更。 二、依性騷擾防治法施行細則第十三條第一項明定接獲適用性騷擾防治法之性騷擾事件申訴，卻未具調查權限時之移送作為(接獲性騷擾申訴而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起14日內查明並移送具有調查權之受理單位，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。前項移送，應以書面通知當事人，並副知直轄市、縣(市)主管機關。)</p>
<p><u>十六、委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。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。</u></p>	<p><u>十三、性騷擾申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。</u></p> <p><u>前項情形於性騷擾防治法事件之申訴，除經主管機關調解成立且撤回申訴者外，不在此限。</u></p>	<p>一、點次變更。 二、依勞動部「僱用員工一百人以上未滿五百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範本」第十三條及性騷擾防治法第十四條第四項規定訂定。</p>
<p><u>十七、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密，且</u></p>	<p><u>十五、參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，應對於知悉之申訴事件內容應予保密。違反者，主任委員終止其參與，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘任。</u></p>	<p>一、依工作場所性騷擾防治措施準則第十條增訂保密及證據保全規範。 二、依勞動部「僱用員工一百人以上未滿五百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範本」第十五條第二項規定修正</p>

<p><u>不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。違反者，主任委員應終止其參與，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其擔任委員職務。</u></p>		<p>違反者處理方式。</p>
<p><u>十八、性騷擾事件之處理，有下列情形之一者，處理、調查與決議人員應自行迴避：</u></p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。</p> <p>性騷擾事件申訴之處理、調查與決議人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。</p> <p>(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。前項申請，應舉其原因及事實，向委員會為之，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。</p> <p>被申請迴避之調查人員在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。</p>	<p><u>十六、性騷擾事件之處理，有下列情形之一者，處理、調查與決議人員應自行迴避：</u></p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。</p> <p>性騷擾事件申訴之處理、調查與決議人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。</p> <p>(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。前項申請，應舉其原因及事實，向<u>性騷擾申訴處理委員會</u>為之，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</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依工作場所性騷擾防制措施準則第十五條、性騷擾防治法施行細則第十五條及臺北市政府社會局所提供之「性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法範本」第十二條酌做文字修正。</p>

<p>處理、調查與決議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，由本校命其迴避。</p>	<p>出意見書。</p> <p>被申請迴避之調查人員在性騷擾申訴處理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。</p> <p>處理、調查與決議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該性騷擾申訴處理委員會命其迴避。</p>	
<p><u>十九</u>、本校委員會調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：</p> <p>(一)性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。</p> <p>(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之機會。</p> <p>(三)被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(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。</p> <p>(五)性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。</p> <p>(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。</p>	<p><u>十七</u>、本校性騷擾申訴處理委員會調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：</p> <p>(一)性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。</p> <p>(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之機會。</p> <p>(三)被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(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。</p> <p>(五)性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。</p> <p>(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。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依臺北市政府社會局提供之「性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法範本」第十二條、第二十條、依勞動部「僱用員工一百人以上未滿五百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」第十條、第十七條規定。</p>

<p>(七) 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。</p> <p>(八) 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及醫療與法律協助。</p> <p>(九) 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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。</p>	<p>(七) 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。</p> <p>(八) 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及醫療與法律協助。</p> <p>(九) 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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。</p>	
<p><u>二十、委員會應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議。</u></p> <p><u>委員會召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。</u></p>	<p><u>十四、性騷擾申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做決議。</u></p>	<p>一、第一項點次移列。</p> <p>二、第二項依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六條規定新增。</p>
<p><u>二十一、本校應於接獲性騷擾申訴之日起二個月內結案，若為本規範第三條第二款之性騷擾事件，應於申訴提出或移送申訴案件到達之次日起七日內進行調查，並於二個月內調查</u></p>	<p><u>十八、申訴處理委員會應於申訴提出或移送申訴案件到達之日起7日內開始調查，並於2個月內結案；必要時，得延長1個月，並通知當事人。</u></p>	<p>性騷擾防治法第十五條第一項、臺北市政府各機關(構)學校處理性騷擾案件注意事項第五點第一項已定明申訴調查時限，爰刪除應於申訴提出或移送申訴案件到達之日起7日內開始調查之規定，並依工作場</p>

<p>完畢；必要時，得延長二個月，並通知當事人。</p>		所性騷擾防治措施準則第十八條第一項規定修正結案時限。
<p><u>二十二、委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條規定之限制。</u></p>	無	本點新增。依性騷擾防治法第十六條、勞動部「僱用員工一百人以上未滿五百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」第十九條新增。
<p><u>二十三、委員會應參考申訴調查小組之調查結果，應作成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。該調查決議應以書面通知當事人及本校，若為本規範第三條第二款之性騷擾事件，調查決議應併送臺北市政府，並註明對申訴案之決議有異議者，依下列方式提出救濟：</u></p> <p><u>(一) 性別平等工作法之救濟機制：</u></p> <p class="list-item-l1">1.當事人屬公務人員保障法或教師法之適用對象者，得依公務人員保障法或教師法規定提起復審。</p> <p class="list-item-l1">2.當事人非屬公務人員保障法或教師法之適用對象者，得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第二款規定，於提起申訴之期限內向地方主管機關提起申訴。</p> <p><u>(二) 性騷擾防治法之救濟機制：於收受調查決議之次日起三十日內向臺北市政府提起訴</u></p>	<p><u>十九、申訴處理委員會之調查結果，應作成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。該調查決議應以書面通知當事人及本校〔若為本辦法第三條第二款之性騷擾事件，調查決議應併送臺北市政府社會局〕，並註明對申訴案之決議有異議者，依下列法令得提出之救濟途徑。</u></p> <p><u>(一) 性別工作平等法之申復機制：</u></p> <p class="list-item-l1">1、於調查決議送達當事人之次日起 20 日內向原申訴處理委員會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。</p> <p class="list-item-l1">2、提出申復應附具書面理由，由申訴處理委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。</p> <p><u>(二) 性騷擾防治法之再申訴機制：於收受調查決議之次日起三十日內向臺北市政</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依性別平等工作法第二條第三項(公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。)增訂第一款第一目當事人為公教人員之救濟方式。</p> <p>三、依性別平等工作法第三十二條之一第一項第二款(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：……二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。)增訂第一款第二目當事人非公教人員之救濟方式。</p> <p>四、依性騷擾防治法第十六條第四項修正救濟方式。</p>

願。	府社會局提出再申訴。	
<p><u>二十四、性騷擾行為經調查屬實已結案者，本校得視情節輕重，對受僱之行為人按其身分適用法規給予懲處。並應循法定程序於一週內啟動行政懲處作業。如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出告訴或告發。本校依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本校賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人。</u></p>	<p><u>二十、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發。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。</u></p>	<p>一、點次變更。 二、臺北市政府各機關(構)學校處理性騷擾案件注意事項第六點第三項規定修正有關行政懲處規定。誣告部分已移列本規範第七點第一項第七款。</p>
<p><u>二十五、本校對性騷擾事件之決議及處理應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。</u></p>	<p><u>二十二、本校對性騷擾事件之決議及處理應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。</u></p>	<p>點次變更(工作場所性騷擾防治措施準則第二十條)。</p>
無	<p><u>二十二、本校不會因所屬人員提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分，惟誣控濫告者除外。</u></p>	<p>一、本點刪除。 二、原規定前段已規範於性別平等工作法第三十六條、後段誣告者處理移列本規範第七點第一項第七款。</p>
無	<p><u>二十三、本校校長涉及「性別工作平等法」之性騷擾事件者，申訴人應向臺北市政府教育局提出申訴；涉及「性騷擾防治法」之性騷擾事件者，申訴人應依「性騷擾防治準則」第5條規定向臺北市政府社會局提出，其處理程序依各該主管機關規定辦理。</u></p>	<p>一、本點刪除。 二、原規定已移列第五點第三項。</p>

二十六、本規範由校務會議通過後公布實施，修訂時亦同。	二十四、本辦法由校務會議通過後公布實施，修訂時亦同。	酌作文字修正。
----------------------------	----------------------------	---------