臺北市立內湖高級工業職業學校性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法
（符合性別工作平等法及性騷擾防治法範本）

107年5月30日依臺北市政府教育局處理程序流程圖規定修正
陳核校長107年5月30日核定

一、臺北市立內湖高級工業職業學校(以下簡稱本校）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服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及性騷擾防治法第七條第一項、第二項規定，訂定本辦法。

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。

三、本辦法所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：

(一)適用性別平等工作法：

1. 所屬人員（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生等）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. 雇主對所屬人員（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）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。

(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〉，指當事人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、計劃、活動或正常生活之進行。

四、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，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。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。

五、本校應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示並印發各受僱者。(明確列出內部受理申訴之專線、傳真號碼、專用信箱收件地址)

申訴專線電話：02-26574874#131、132

申訴專用傳真：02-27975894

申訴電子信箱：53600v@tp.edu.tw

專責處理單位:臺北市內湖區內湖路一段 520 號臺北市立內湖高級工業職業學校 / 人事室

受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員或單位協調處理。

六、本校應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強宣導有關性騷擾防治措施及申訴管道；並定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，於在職訓練或工作坊中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示：本校網站性別平等教育網專區 http://moodle.nihs.tp.edu.tw/mod/folder/view.php?id=1044 及 email 通知(如官網或公佈欄)。

七、本校於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

(一)保護被害人之權益及隱私。

(二)對所屬場域空間安全之維護或改善。

(三)對行為人之懲處。

(四)其他防治及改善措施。

八、本校設置性騷擾申訴處理委員會，由雇主與受僱者代表共同組成，負責處理性騷擾申訴案件。組成時應明列各委員代表角色(雇主及受雇者代表)。

申訴處理委員會置主任委員一名，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；置委員五人至七人，且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，並視需要聘請專家學者擔任委員。

雇主應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。

九、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成決議。

十、針對適用性別平等工作法之派遣勞工，如於執行職務時如遭受性騷擾事件，本校將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

十一、性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，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。

申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(一)申訴人姓名、身分證統一編號或護照號碼、服務、工作或就學單位及職稱、住所或居所及聯絡電話。

(二)有法定代理人者，其姓名、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。

(三)有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。

(四)申訴之事實內容及可取得之相關證據。

(五)申訴之年月日。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項範例，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

前項不予受理之適用性騷擾防治法之性騷擾事件，應於申訴或移送到達20日內以書面敘明理由及再申訴期限及機關通知當事人，並副知臺北市政府社會局。

十二、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。

同一性騷擾事件已經依性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。

十三、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，並於7日內將申訴書及相關資料移送臺北市政府社會局。

十四、本校調查性騷擾事件時，經性騷擾申訴處理委員會授權成立三至五人調查小組，女性人數不得低於三分之一。調查結果提性騷擾申訴處理委員會決議。調查應依照下列調查原則為之：

(一).性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私及人格法益。

(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之機會。

(三).被害人之陳述明確，已無詢問必要者，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。

(八).性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。

(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。

調查小組係協助相關處理委員會調查之性質，調查權責最後仍由委員會負責，惟對於事實認定應充分依據調查小組所作之調查報告，如委員會對於事實認定有疑慮，應於召開會議時邀請調查小組成員與會就調查過程進行討論與釐清，並對照法律規定後予以決議。

如委員會不採調查小組報告(或僅採部分報告)，應對未來相關機關調查負起說明及可能之法律責任。

如校長非為申訴處理委員會委員時，遇申訴處理委員會決議與調查小組報告不一致：

1. 校長應邀請校外專家學者擔任外聘委員或調查小組成員重行審議。
2. 校長對申訴處理委員會決議有不同意見時，應敘明理由交回復議。

十五、參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密違反者，性騷擾申訴處理委員會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，並解除其選、聘任。

十六、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，於2個月內結案；必要時，得延長1個月，並通知當事人。調查結果，應做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。

人事室於一般性騷擾申訴提出或移送申訴案件到達之日起於24小時內通知(書面或口頭等作成紀錄)學務處生輔組長，由生輔組長立即進行校安系統通報並將登錄結果以最速件簽核校長核定。

人事室於職場性騷擾申訴提出或移送申訴案件到達之日起於7日內通知(書面或口頭等作成紀錄)學務處生輔組長，由生輔組長立即進行校安系統通報，通報類別為他事件-校務相關問題-教職員間之問題，生輔組長並將登錄結果以最速件簽核校長核定。

十七、申訴處理委員會之調查結果（包括認定理由、懲戒或其他處理建議）提交學校教師評審委員會、考績委員會或相關成績考核會做成議處決議。該調查決議結果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，該調查決議結果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，依下列法令得提出救濟途徑。

(一)性別工作平等法之申復機制：

1. 申訴人、申訴之相對人對申訴案決議有異議者，於收到書面通知次日起20日內，以書面提出申復。
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。

(二)性騷擾防治法之再申訴機制：

1. 學校逾期未完成調查或當事人不服調查結果，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起30日內，向臺北市政府社會局提出再申訴。
2. 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。

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：

(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。

性騷擾事件申訴及再申訴之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

(一)有前項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。

前項申請，應舉其原因及事實，向該性騷擾申訴或再申訴之調查單位為之，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。

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。

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，應由性騷擾申訴處理委員會命其迴避。

十九、性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則或相關人事法令等相關規定為調職、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申訴或告發。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或法令等相關規定為適當之懲戒或處理。

二十、本校性騷擾申訴處理委員會之決議應採取追蹤、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。

二十一、當事人有輔導、醫療或法律協助等需要者，本校得主動轉介或提供專業輔導、醫療機構或法律協助。

二十二、本校不會因提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

二十三、性騷擾之行為人如非本校員工，本校應依本辦法提供應有之保護。

二十四、本辦法未盡事宜，依性別工作平等法辦理，若有牴觸性別工作平等法者，牴觸無效。

二十五、本辦法由校長奉核公布後實施，修訂時亦同。

公　告　日　期　：　1　0　7　年　5　月　3　0　日