

新 北 市 立 竹 圍 高 級 中 學

113 學年第 2 學期期末校務會議提案單

提案 編號	1	提案類別	人事類	提案人	人事室
案 由	修正本校「新北市立竹圍高級中學性騷擾防治、申訴及調查處理措施」 部分條文				
說 明	<p>新北市立竹圍高級中學性騷擾防治、申訴及調查處理措施修正總說明</p> <p>依據新北市政府教育局 114 年 1 月 16 日新北教特字第 1140071319 號函說明辦理及範本修正。</p> <p>依前函說明三「因應「性平三法」(即性平法、性工法及性騷法)於 112 年 8 月 16 日修正公布，並於 113 年 3 月 8 日施行，性工法及性騷法已具體修訂相關申訴及調查處理程序，爰修正為旨揭說明，其適用法律之申訴處理及調查機制，調整如下：(一)適用性工法之職場性騷擾事件：依勞動部 113 年 11 月 27 日勞動條 5 字第 1130148994 號函略以：「倘考量性別平等教育委員會應優先處理校園性別事件，擬規範僱用受僱者 30 人以上之學校應另設工作場所性騷擾申訴處理單位，該部予以尊重。」(依工作場所性騷擾防治措施準則第 12 條第 2 項規定)；另考量偏鄉小校之人力負擔，受僱者未達 30 人之學校，依同條第 4 項規定，得由該校之性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)依本準則處理職場性騷擾申訴事宜，以符不同法律之規範目的及調查專業權責。(二)適用性騷法之性騷擾事件：行為人為教職員工時，學校應依性騷法組成申訴處理調查單位，不得委託學校性平會調查；行為人為學生時，則得視年齡及身心發展之必要考量，委託學校性平會調查，並於處理建議得結合性別平等教育，提供教育輔導措施。」，故辦理本次修正，修正內容如對照表。</p> <p>另因範本內容調整要點編號。</p>				
辦 法	修正本校性騷擾防治、申訴及調查處理措施對照表				
決 議					

修正本校性騷擾防治、申訴及調查處理措施對照表

修正規定	現行規定	說 明
<p>二、本措施所稱之性騷擾……</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<u>本校校長</u>為性騷擾。</p>	<p>二、本措施所稱之性騷擾……</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，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。</p>	<p>部分文字修正</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>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>其中適用性別平等工作法之態樣，包括下列情形：</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>本要點第 2 項新增為第 22 點</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>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>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>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……</p>	<p>本點第 2 項新增為第 5 點</p>
<p>五、<u>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：</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> <p><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></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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</u></p>	<p>無</p>	<p>本點由第 4 點第 2 項新增</p>

<p><u>三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>(二)非因前款情形而知悉性騷擾事件時：</u></p> <p><u>1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>適用性別平等工作法之性騷擾事件被申訴人如非為本校員工，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。</u></p> <p><u>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：</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(二)保護當事人之隱私及其他人格法益。</u></p>		
<p>六、受僱者於非本校所能支配……</p>	<p>五、受僱者於非本校所能支配……</p>	<p>本點編號修正</p>

七、本校應就所屬公共場所及公眾得出入之場所……	六、本校應就所屬公共場所及公眾得出入之場所……	本點編號修正
八、本校應責各單位主管妥適利用集會……	七、本校應責各單位主管妥適利用集會……	本點編號修正
九、本校應定期辦理或鼓勵所屬人員參加其他機構辦理之性騷擾防治相關教育訓練……	八、本校應定期辦理或鼓勵所屬人員參加其他機構辦理之性騷擾防治相關教育訓練……	本點編號修正
十、本校對於在性騷擾事件申訴……	九、本校對於在性騷擾事件申訴……	本點編號修正
十一、本校任何人對被害人之姓名……	十、本校任何人對被害人之姓名……	本點編號修正
十二、本校於性騷擾事件調查過程中……	十一、本校於性騷擾事件調查過程中……	本點編號修正
十三、本校所屬人員利用執行職務之便……	十二、本校所屬人員利用執行職務之便……	本點編號修正
<p>十四、本校應設性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱本會），負責受理、審議及決定性騷擾申訴案件。本會置委員 5-19 人，其中應有具備性別意識之專業人士，由校長就本校人員或外部專業人士中聘任之，並由校長擔任主席兼召集人。但學校受僱總人數未達 30 人或行為人為學生時，得委託本校性別平等教育委員會處理。</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（以下簡稱調查小組）調查之。調查委員為三人至五人，包含具備性別意識之外部專業人士，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」、教育部建置之「校園性別事件防治與處理調查專業人才庫」或本市建置之「校園性別事件防治與處理調查專業人才庫」遴選之。</p> <p>本會及調查小組女性成員比例不低於二分之一、男性成</p>	<p>十三、本校由性別平等教育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性騷擾申訴案件。</p> <p>委員會開會時，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。</p> <p>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 人以上，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。</p>	<p>一、本點編號修正</p> <p>二、依據新北市政府教育局 114 年 1 月 16 日新北教特字第 1140071319 號函說明辦理及範本修正。</p> <p>因應「性平三法」（即性平法、性工法及性騷法）於 112 年 8 月 16 日修正公布，並於 113 年 3 月 8 日施行，性工法及性騷法已具體修訂相關申訴及調查處理程序，爰修正為旨揭說明，其適用法律之申訴處理及調查機制，調整如下：</p> <p>（一）適用性工法之職場性騷擾事件：依勞動部 113 年 11 月 27 日勞動條 5 字第 1130148994 號函略以：「倘考量性別平等教育委員會應優先處理校園性別事件，擬規範僱用受僱者 30 人以上之學校應另設工作場所性騷擾申訴處理單位，該部予以尊重。」（依工作場所性騷擾防治措施準則第 12 條第 2 項規定）；另考量偏鄉小校之人力負擔，受僱者未達 30 人之學校，依</p>

<p><u>員比例不少於三分之一。但該校任一性別教師人數少於上開規定委員總數之比例者，得聘請外部專業人士。</u></p> <p><u>本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。主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之。委員對於知悉之內容應予保密。</u></p> <p><u>本會委員之任期自八月一日起至次年七月三十一日止，並得連任之。任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。</u></p>		<p>同條第 4 項規定，得由該校之性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）依本準則處理職場性騷擾申訴事宜，以符不同法律之規範目的及調查專業權責。</p> <p>(二)適用性騷法之性騷擾事件：行為人為教職員工時，學校應依性騷法組成申訴處理調查單位，不得委託學校性平會調查；行為人為學生時，則得視年齡及身心發展之必要考量，委託學校性平會調查，並於處理建議得結合性別平等教育，提供教育輔導措施。</p>
<p>十五、本措施所訂性騷擾之申訴……</p>	<p>十四、本措施所訂性騷擾之申訴……</p>	<p>本點編號修正</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>十五、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>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</p>	<p>一、本點編號修正</p> <p>二、本點第 3 項移至第 18 點第 6 項</p>

	局)。	
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……	十六、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……	本點編號修正
<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<u>遭受適用性別平等工作法之性騷擾事件</u>，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)被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，<u>逾二年提起者，不予受理</u>；自該行為終了時起，<u>逾五年者，亦同。</u></p> <p>(二)被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，<u>逾三年提起者，不予受理</u>；自該行為終了時起，<u>逾七年者，亦同。</u></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<u>三年內申訴。</u></p>	<p>十七、適用性別平等工作法之性騷擾事件申訴人為公務人員、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，非屬公務人員或教育人員之受僱者或求職者，除向本校提出申訴外，得逕向新北市政府(勞工局)提出申訴。</p> <p>屬性別平等工作法之性騷擾申訴事件，申訴人得於本校決議通知書送達前，以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再提出申訴，但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>一、本點編號修正</p> <p>二、部分內容修正</p> <p>三、本點第 6 項由第 15 點第 3 項新增</p>

<p><u>(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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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)。</u></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……</p>	<p>十八、本校應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查……</p>	<p>本點編號修正</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>(三)前款申請，應舉其原因及事實，向<u>本會</u>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<u>本會</u>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<u>本會</u>命其迴避。</p>	<p>十九、性騷擾事件處理、調查及決議時應遵守迴避原則……</p> <p>(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委員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 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。</p>	<p>一、本點編號修正</p> <p>二、部分文字修正</p>
<p>二十一、調查性騷擾事件時……</p>	<p>二十、調查性騷擾事件時……</p>	<p>本點編號修正</p>

二十二、 <u>性騷擾之調查</u> ，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： (一) <u>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。</u> (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、影像或其他物品。</u> (三) <u>反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。</u>	無	本點由第 3 點第 2 項新增
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 <u>本會</u> 審議……	二十一、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別平等教育委員會審議……	一、本點編號修正 二、部分文字修正
二十四、調查結果通知及救濟途徑： (一)適用性別平等工作法之性騷擾事件： 1. 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)。 2. 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……	二十二、調查結果通知及救濟途徑： (一)適用性別平等工作法之性騷擾事件： 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。 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)。 3. 非屬公務人員、教育人員或軍職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 32 條之一第 1 項但書第 2 款申訴時效內逕向新北市政府(勞工局)提起申訴……	一、本點編號修正及項目修正 二、本點第 1 項第 1 款第 1 目刪除
二十五、 <u>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。</u>	無	本點新增
二十六、本校於適用性騷擾防治法之性騷擾事件調查	二十三、本校於適用性騷擾防治法之性騷擾事件調查	本點編號修正

程序中……	程序中……	
二十七、性騷擾行為經調查屬實……	二十四、性騷擾行為經調查屬實……	本點編號修正
<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：</p> <p>傳真：</p> <p>電子郵件：</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><u>適用性騷擾防治法之性騷擾事件若行為人為學生時，則得視年齡及身心發展之必要考量，由本校學務處及委託本校性別平等教育委員會調查，並於處理建議得結合性別平等教育，提供教育輔導措施。</u></p>	<p>二十五、本校性騷擾申訴之管道如下：</p> <p>單位名稱／承辦人姓名／職稱：人事室／劉冠池／主任</p> <p>專線電話：02-28091557-170</p> <p>傳真：02-26242041</p> <p>電子郵件：am8480@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>	<p>一、本點編號修正</p> <p>二、部份內容修正</p>