

## 致理科技大學性騷擾防治及申訴處理要點

96.04.12	95 學年度第 3 次校務會議通過
96.07.30	95 學年度第 5 次校務會議修正
99.11.11	99 學年度第 2 次校務會議修正
100.11.10	100 學年度第 2 次校務會議修正
101.10.18	101 學年度第 1 次校務會議修正
104.08.28	104 學年度第 1 次校務會議修正
106.06.22	105 學年度第 5 次校務會議修正

- 一、本校為提供教職員工免於性騷擾之環境，防治性騷擾行為發生及維護當事人權益，特依「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」、「性騷擾防治準則」訂定本要點。
- 二、本校教職員工相互間或與校外人士間，發生性別工作平等法第 12 條或性騷擾防治法第 2 條之性騷擾事件者，適用本要點。
- 三、本要點所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一：

### (一)適用性別工作平等法：

1. 本校教職員工執行職務時，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. 本校主管人員對教職員工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)適用性騷擾防治法：本校教職員工與校外人士間，於性侵害犯罪以外，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。

前項適用第 1 款性別工作平等法所稱性騷擾事件者，不適用第 2 款性騷擾防治法所稱性騷擾事件。

- 四、性侵害、性騷擾行為應適用性別平等教育法者，不適用本要點。
- 五、為處理性騷擾案件之申訴，本校設性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱申處會)。

申處會置委員 9 人，由副校長、學生事務長、人事室主任、教師代表及職工代表 5 人暨性別平等教育相關領域專家學者代表 1 人組成，以副校長為主任委員。

申處會之教師代表及職工代表由校長指定本校現任教職員工擔任，性別平等教育相關領域之專家學者代表由校長外聘之。

申處會女性委員應佔委員總數二分之一以上。

申處會委員均為無給職，聘期1年，期滿得續聘之。其聘期自每學年第1學期聘任時開始，至次屆委員產生時為止。

六、申處會主任委員負責督導會務，並自委員中指定1人擔任副主任委員，佐理會務，並代表對外發言。

申處會開會時，應有二分之一以上委員之出席始得開會，出席委員過半數之同意，始得決議，可否同數時，取決於主席。

各委員應親自出席會議，不得代理。

七、本校為防治性騷擾行為發生，應辦理防治措施及推動工作如下：

(一)辦理性騷擾防治之教育訓練，鼓勵人員參與性騷擾防治相關教育訓練並給予公差假。

(二)設置專線電話、傳真或專用電子信箱接受申訴，並將相關資訊於本校網頁或適當場所公告之。

(三)當事人有輔導、醫療等需要者，得視情況引介至本校相關單位或專責機構輔導、治療及法律協助。

八、適用性騷擾防治法之案件，加害人為本校教職員工者，應向申處會提出申訴（以人事室為收件單位），惟如為本校校長時，應向新北市政府提出。

加害人非屬本校教職員工時，申處會仍應採取適當之緊急措施，於接獲申訴之7日內，將申訴書及相關資料移送新北市政府處理。

九、提起申訴之程序如下：

(一)性騷擾事件被害人得依性別工作平等法或性騷擾防治法第13條第1項規定，以具名方式向申處會提起申訴，其中依性騷擾防治法第13條第1項規定提起者，應於事件發生後1年內為之。

(二)申訴得以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使之閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

(三)申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

1. 申訴人之姓名、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、聯絡電話及申訴日期。
2. 有法定代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所、聯絡電話及與當事人關係。
3. 有委任代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所、聯絡電話及與當事人關係，並應檢附委任書。
4. 申訴之事實及內容。
5. 可取得之相關事證或人證。
6. 年月日。

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 14 日內補正。

申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達申處會後即予結案。

十、申處會評議程序如下：

(一)申處會受理申訴案件後，主任委員應於 7 日內指派委員 3 至 5 人組成調查小組並推選 1 人為小組召集人，進行調查。

(二)調查小組成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查成員。

(三)前項調查，得委託學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。

(四)調查結束後，由調查小組將結果做成調查報告書，提申處會評議。

(五)性騷擾申訴案件應依其性質，依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 11 條或性騷擾防治法第 13 條第 3 項規定，完成評議。

(六)申處會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處建議及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍得視情節，為必要處理之建議。

(七)申處會評議結果之處理如下：

1. 適用性別工作平等法者：應以書面通知申訴人及申訴人之相對人，其內容應包括評議結果之理由、申復期限。

2. 適用性騷擾防治法者：應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及新北市政府，其內容應包括評議結果之理由、再申訴期限及受理機關。

(八)第 6 款懲處建議應依其身分別，移請本校教師評審委員會或人事評審委員會辦理懲處。

(九)申處會受理申訴案件後，應自提出起 2 個月內結案；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。

十一、當事人對於申處會逾期未完成調查或不服其調查結果者，依其適用法規，提起申復或再申訴之處理程序如下：

(一)適用性別工作平等法者：

1.當事人得於收到調查結果書面通知次日起 20 日內，以書面敘明理由向申處會提出申復，以一次為限。經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

2.申處會決議受理申復案件後，主任委員應於 7 日內組成 3 至 5 人之申復審議小組進行審議。申復審議小組成員之女性代表比例不得低於二分之一，且原調查小組成員不得擔任申復審議小組成員。

3.申復審議小組審議時，如發現調查程序有重大瑕疵，或所提新事實、新證據足以影響原調查之認定者，得建議重新調查；如認定申復無理由者，得建議予以駁回。

4.審議結束後，由申復審議小組將審議結果做成審議報告書，提申處

會評議，並於受理申復之日起 30 日內，以書面通知申復人。

(二)適用性騷擾防治法者：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，向新北市政府提出再申訴。

十二、性騷擾案件之申訴有下列情形之一者，不予受理：

(一)依性騷擾防治法第 13 條第 1 項規定，逾期提出申訴者。

(二)申訴書或言詞作成之紀錄，未於前點所定期限內補正者。

(三)同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

申處會不受理性騷擾案件申訴時，應於申訴書到達之日起 20 日內，以書面敘明理由通知當事人。

前項不受理之申訴屬依性騷擾防治法第 13 條第 1 項規定提出者，其通知應載明再申訴之期間及機關，並副知新北市政府。

十三、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正及專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。

被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。

十四、性騷擾申訴案件之調查評議人員，在調查評議過程中，有下列各款情形之一者，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。

性騷擾事件申訴之調查評議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，向申處會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查評議人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查評議人員在申處會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查評議人員有第 1 項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申處會命其迴避。

十五、性騷擾事件之調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

十六、性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。

十七、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。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。

十八、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分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

依前項規定負有保密義務者洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。

十九、性騷擾行為經調查屬實，或經證實有誣陷之事實者，加害人或誣陷人為本校教職員工時，本校應視情節輕重為適當之懲處，並採取事後之追蹤、考核及監督，確保所作裁決有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

二十、有下列情形之一者，申處會得決議暫緩調查及評議：

(一)申訴人提出請求。暫緩申請以一次為限，最長不得逾一個月。

(二)性騷擾事件已進入司法程序。

(三)其他經當事人同意有暫緩調查及評議之必要者。

二十一、對於情節輕微或證據力不足之案件，申處會得隨時斟酌一切情形進行調解；前項調解應徵詢雙方當事人之意願，以其共同接受之方式作成解決事件之方案。事件經調解成功者，應作成調解書並應經雙方當事人簽字。惟情節重大時，申處會仍得繼續調查。

二十二、學校對於擔任調查小組之成員，應給予公差假，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。

二十三、本要點經校務會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

致理科技大學性騷擾防治及申訴處理要點修正對照表

修正名稱	現行名稱	說明
致理科技大學性騷擾防治及申訴處理要點	致理科技大學性騷擾防治要點	修正本要點名稱，以合規範內涵。
修正規定	現行規定	說明
一、本校為提供教職員工免於性騷擾之環境，防治性騷擾行為發生及維護當事人權益，特依「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」、「性騷擾防治準則」訂定本要點。	一、本校為防治性騷擾及保護被害人權益，特依性別工作平等法、性騷擾防治法及內政部發布性騷擾防治準則訂定本要點。	文字修正。
二、本校教職員工相互間或與校外人士間，發生性別工作平等法第12條或性騷擾防治法第2條之性騷擾事件者，適用本要點。	二、本要點適用於本校教職員工相互間或與校外人士間所發生之性騷擾事件。	文字修正。
三、本要點所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一：	三、本要點所稱性騷擾，謂下列情形之一：	1. 文字修正。 2. 由於性別工作

<p>(一)<u>適用性別工作平等法</u>：</p> <p>1. <u>本校教職員工</u>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。</p> <p>2. <u>本校主管人員</u>對教職員工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。</p> <p>(二)<u>適用性騷擾防治法</u>：<u>本校教職員工與校外人士間</u>，於性侵害犯罪以外，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：</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. 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。</p> <p><u>前項適用第1款性別工作平等法所稱性騷擾事件者，不適用第2款性騷擾防治法所稱性騷擾事件。</u></p>	<p>(一)<u>性別工作平等法</u><u>所稱職場性騷擾</u>為：</p> <p>1. <u>受僱者</u>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。</p> <p>2. <u>雇主</u>對<u>受僱者</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、獎懲等之交換條件。</p> <p>(二)<u>性騷擾防治法</u><u>所稱性騷擾</u>為性侵害犯罪以外，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：</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. 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。</p>	<p>平等法與性騷擾防治法對性騷擾之定義及規範並非一致，且未來處理個案時，將依所適用的法規不同而有不同的主管機關。適用性別工作平等法者屬勞動部及地方政府(勞工局)權責，但適用性騷擾防治法者則屬內政部及地方政府(社會局)權責，為有所區隔，爰修正本條文字，以利後續處理。</p> <p>3. 查性騷擾防治法第1條第2項規定：「…但適用兩性工作平等法及性別平等教育法者，除第十二條、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定。」爰增列第2項法規競合時之適用規定。</p>
<p>四、性侵害、性騷擾行為應適用性別平等教育法者，不適用本要點。</p>	<p>四、性侵害、性騷擾行為應適用性別平等教育法<u>處理</u>者，不適用本要點。</p>	<p>文字修正。</p>
<p>五、為處理性騷擾案件之申</p>	<p>五、為處理<u>本要點</u>之性騷擾申</p>	<p>文字修正，申處會</p>

<p>訴，本校設性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱申處會)。</p> <p>申處會置委員 <u>9</u> 人，由副校長、學生事務長、人事室主任、教師代表及職工代表 <u>5</u> 人暨性別平等教育相關領域專家學者代表 1 人組成，以副校長為主任委員。</p> <p>申處會之教師代表及職工代表由校長指定本校現任教職員工擔任，性別平等教育相關領域之專家學者代表由校長外聘之。</p> <p><u>申處會</u>女性委員應佔委員總數二分之一以上。</p> <p>申處會委員均為無給職，聘期1年，期滿得續聘之。其聘期自每學年第1學期聘任時開始，至次屆委員產生時為止。</p>	<p>訴案件，本校設性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱<u>性騷擾申處會</u>)。</p> <p><u>性騷擾申處會</u>置委員 <u>11 至 15</u> 人，由副校長、<u>教務長</u>、學生事務長、<u>總務長</u>、人事室主任、教師代表及職工代表 <u>5 至 9</u> 人暨性別平等教育相關領域專家學者代表 1 人組成，以副校長為主任委員。</p> <p><u>性騷擾申處會</u>之教師代表及職工代表由校長指定本校現任教職員工擔任，性別平等教育相關領域之專家學者代表由校長外聘之。</p> <p><u>前項各類代表</u>，女性委員應佔委員總數二分之一以上。</p> <p><u>性騷擾申處會</u>委員均為無給職，聘期 1 年，期滿得續聘之。其聘期自每學年第 1 學期聘任時開始，至次屆委員產生時為止。</p>	<p>委員人數參照教育部規定酌修為 9 人，另參照性騷擾防治法第 6 條有關性騷擾防治委員會委員女性代表不得少於二分之一規定，爰修正第 4 項。</p>
<p>六、申處會主任委員負責督導會務，並自委員中指定 1 人擔任副主任委員，佐理會務，並代表對外發言。</p> <p>申處會開會時，應有<u>二分之一以上</u>委員之出席始得開會，出席委員過半數之同意，始得決議，可否同數時，取決於主席。各委員應親自出席會議，不得代理。</p>	<p>六、<u>性騷擾申處會</u>主任委員負責督導會務，並自委員中指定 1 人擔任副主任委員，佐理會務，並代表對外發言。</p> <p><u>性騷擾申處會</u>開會時，應有委員總額過半數之出席始得開議，<u>一般事項之決議，以出席委員過半數之同意行之</u>，可否同數時，取決於主席。<u>但調查報告之通過等重大事項之決議，應經出席委員三分之二以上同意。</u></p> <p>各委員應親自出席會議，不得代理。</p>	<p>文字修正，查「性別工作平等法」及「性騷擾防治法」等法規，並無針對會議決議人數採三分之二以上同意之特別規定，爰修正之。</p>
<p>七、<u>本校</u>為防治性騷擾行為發生，<u>應辦理防治措施及推動工作如下</u>：</p> <p>(一)辦理性騷擾防治之教育訓練，鼓勵人員參與性騷擾防治</p>	<p>七、為防治性騷擾行為發生，<u>性騷擾申處會</u>進行或推動<u>下列措施</u>：</p> <p>(一)辦理性騷擾防治之教育訓練，鼓勵人員參與性騷擾防治</p>	<p>文字修正。</p>

<p>相關教育訓練並給予公差假。 (二)設置專線電話、<u>傳真</u>或專用電子信箱接受申訴，並將相關資訊於本校<u>網頁</u>或<u>適當場所公告</u>之。 (三)當事人有輔導、醫療等需要者，得視情況引介至本校相關單位或專責機構輔導、治療及法律協助。</p>	<p>相關教育訓練並給予公差<u>登記</u>。 (二)設置專線電話或專用電子信箱接受申訴，並將相關資訊於本校顯著之處公開揭示。 (三)<u>性騷擾事件調查過程中</u>，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。</p>	
<p>八、<u>適用性騷擾防治法之案件</u>，加害人為本校教職員工者，應向申處會提出申訴(以人事室為收件單位)，惟如為本校校長時，應向<u>新北市政府</u>提出。 加害人非屬本校教職員工時，申處會仍應採取適當之緊急措施，於接獲申訴之7日內，將申訴書及相關資料移送新北市政府處理。</p>	<p>八、性騷擾申訴時，加害人為本校教職員工者，應向<u>本校性騷擾申處會</u>提出(以人事室為收件單位)，惟如為本校校長時，應向<u>教育部</u>提出。 加害人非屬本校人員時，<u>本校性騷擾申處會</u>仍應採取適當之緊急措施，於接獲申訴之7日內，將申訴書及相關資料移送新北市政府處理。</p>	<p>依性騷擾防治法及性騷擾防治準則第6條規定修正之。</p>
	<p>九、<u>本校性騷擾申處會</u>不受理性騷擾申訴時，應於申訴書到達之日起20日內，以書面通知當事人，並副知新北市政府。前項通知應敘明理由，並載明再申訴之期限及機關。</p>	<p>本點刪除，相關內容移至第12點規範之。</p>
<p>九、<u>提起申訴之程序如下</u>： (一)<u>性騷擾事件被害人得依性別工作平等法或性騷擾防治法第13條第1項規定</u>，以具名方式向申處會提起申訴，其中依<u>性騷擾防治法第13條第1項規定提起者</u>，應於事件發生後1年內為之。 (二)申訴得以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使之閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。 (三)申訴書或言詞作成之紀</p>	<p>十、<u>性騷擾案件被害人除可依相關法律請求協助外</u>，並得於事件發生後1年內，以具名方式向<u>本校性騷擾申處會</u>提出申訴。 <u>性騷擾申處會</u>接受申訴後，應自提出起2個月內結案；必要時，得延長1個月，並應通知當事人。 前項調查結果應以書面通知當事人及<u>新北市政府</u>，內容應包括處理結果之理由、再申訴期限及受理機關。 <u>性騷擾申處會</u>逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，</p>	<p>1. 點次變更及第1項文字修正。 2. 另將第11點有關申訴程序規定移至本點第1項規範。 3. 第2項有關申訴結案期限規定移至第10點第2項規範。 4. 第3、4、5項有關再申訴、申復規定移至第11點規範。 5. 增列第3項申訴</p>



<p>錄，應載明下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 申訴人之姓名、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、聯絡電話及申訴日期。</li> <li>2. 有法定代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所、聯絡電話及與當事人關係。</li> <li>3. 有委任代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所、聯絡電話及與當事人關係，並應檢附委任書。</li> <li>4. 申訴之事實及內容。</li> <li>5. 可取得之相關事證或人證。</li> <li>6. 年月日。</li> </ol> <p>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 14 日內補正。</p> <p><u>申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達申處會後即予結案。</u></p>	<p>當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起 20 日內，向新北市政府提出再申訴。</p> <p><u>涉及性別工作平等法及其相關法規之申訴案，申訴人及其相對人得檢具書面附具理由，依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第十一條規定，提出申覆，由性騷擾申處會另行召開會議決議處理之。</u></p>	<p>人於案件評議期間撤回申訴之規定。</p>
<p><u>十、申處會評議程序如下：</u></p> <p><u>(一)</u>申處會受理申訴案件後，主任委員應於 7 日內指派委員 3 至 5 人組成調查小組並推選 1 人為小組召集人，進行調查。</p> <p><u>(二)</u>調查小組成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查成員。</p> <p><u>(三)</u>前項調查，得委託學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。</p>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本點係由第 14 點規定移入。</li> <li>2. 為期與前點提起申訴程序前後對應，爰將第 14 點有關申處會評議程序規定移至本點規範。</li> <li>3. 另將第 10 點第 2、3 項有關結案期限及調查結果通知規定，移至本點規範。</li> </ol>

<p><u>(四)調查結束後，由調查小組將結果做成調查報告書，提申處會評議。</u></p> <p><u>(五)性騷擾申訴案件應依其性質，依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第11條或性騷擾防治法第13條第3項規定，完成評議。</u></p> <p><u>(六)申處會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處建議及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍得視情節，為必要處理之建議。</u></p> <p><u>(七)申處會評議結果之處理如下：</u></p> <p><u>1.適用性別工作平等法者：應以書面通知申訴人及申訴人之相對人，其內容應包括評議結果之理由、申復期限。</u></p> <p><u>2.適用性騷擾防治法者：應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及新北市政府，其內容應包括評議結果之理由、再申訴期限及受理機關。</u></p> <p><u>(八)第6款懲處建議應依其身分分別，移請本校教師評審委員會或人事評審委員會辦理懲處。</u></p> <p><u>(九)申處會受理申訴案件後，應自提出起2個月內結案；必要時，得延長1個月，並應通知當事人。</u></p>		<p>4. 將申處會評議程序，依相關法規規定作更明確規範，俾利執行與處理。</p>
<p><u>十一、當事人對於申處會逾期未完成調查或不服其調查結果者，依其適用法規，提起申復或再申訴之處理程序如下：</u></p> <p><u>(一)適用性別工作平等法者：</u></p> <p><u>1.當事人得於收到調查結果書面通知次日起20日內，以書面敘明理由向申處會提出申復，</u></p>	<p><u>十一、性騷擾之申訴及再申訴</u>得以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人及再申訴人朗讀或使之閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p>	<p>1. 本點規定移至第9點規範。</p> <p>2. 另為期與前點提起申訴程序前後對應，爰將第10點第3、4、5項有關再申訴、申復規</p>

<p><u>以一次為限。經結案後，不得就同一事由再提出申訴。</u></p> <p><u>2.申處會決議受理申復案件後，主任委員應於7日內組成3至5人之申復審議小組進行審議。申復審議小組成員之女性代表比例不得低於二分之一，且原調查小組成員不得擔任申復審議小組成員。</u></p> <p><u>3.申復審議小組審議時，如發現調查程序有重大瑕疵，或所提新事實、新證據足以影響原調查之認定者，得建議重新調查；如認定申復無理由者，得建議予以駁回。</u></p> <p><u>4.審議結束後，由申復審議小組將審議結果做成審議報告書，提申處會評議，並於受理申復之日起30日內，以書面通知申復人。</u></p> <p><u>(二)適用性騷擾防治法者：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，向新北市政府提出再申訴。</u></p>	<p>申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：</p> <p>(一)申訴人之姓名、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、聯絡電話及申訴日期。</p> <p>(二)有法定代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所、聯絡電話及與當事人關係。</p> <p>(三)有委任代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所、聯絡電話及與當事人關係，並應檢附委任書。</p> <p>(四)申訴之事實及內容。</p> <p>(五)可取得之相關事證或人證。</p> <p><u>申訴書、再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，應通知申訴人及再申訴人於14日內補正。</u></p>	<p>定移至本點規範。</p>
<p>十二、<u>性騷擾案件之申訴有下列情形之一者，不予受理：</u></p> <p><u>(一)依性騷擾防治法第13條第1項規定，逾期提出申訴者。</u></p> <p><u>(二)申訴書或言詞作成之紀錄，未於前點所定期限內補正者。</u></p> <p><u>(三)同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。</u></p> <p>申處會不受理性騷擾案件申訴時，應於申訴書到達之日起20日內，以書面敘明理由通知當事人。</p> <p><u>前項不受理之申訴屬依性騷擾防治法第13條第1項規定提出者，其通知應載明再申訴之期</u></p>	<p>十二、性騷擾之申訴有下列情形之一，<u>應</u>不予受理：</p> <p>(一)<u>申訴書、再申訴書或言詞作成之紀錄，未於前要點第三項所定期限內補正者。</u></p> <p>(二)同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。</p>	<p>1. 文字修正</p> <p>2. 為期申訴不受理規定合一，爰將第9點有關申訴不受理規定移至本點增列第2、3項規範。</p>

<p><u>間及機關，並副知新北市政府。</u></p>		
<p>十三、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正及專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。 被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。</p>	<p>十三、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正及專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。 被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。</p>	<p>未修正。</p>
	<p><u>十四、性騷擾申處會受理申訴案件後，主任委員應於7日內指派委員3至5人組成調查小組並推選1人為小組召集人，進行調查。調查小組成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查成員。</u> 前項調查，得委託學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。</p>	<p>本點刪除，相關內容移至第10點規範之。</p>
<p><u>十四、性騷擾申訴案件之調查評議人員，在調查評議過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：</u> (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。 性騷擾事件申訴之調查評議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</p>	<p><u>十五、性騷擾申訴案件之調查人員，在調查過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：</u> (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</p>	<p>點次變更及文字修正。</p>

<p>調查有偏頗之虞者。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向<u>申處會</u>為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查評議人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之調查評議人員在<u>申處會</u>就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>調查評議人員有第1項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由<u>申處會</u>命其迴避。</p>	<p>調查有偏頗之虞者。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向<u>性騷擾申訴調查單位</u>為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之調查人員在<u>調查單位</u>就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>調查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<u>調查單位</u>命其迴避。</p>	
<p><u>十五、性騷擾事件之調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。</u></p>	<p><u>十六、性騷擾事件之調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。</u></p>	點次變更。
<p><u>十六、性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。</u></p>	<p><u>十七、性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。</u></p>	點次變更。
<p><u>十七、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。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。</u></p>	<p><u>十八、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。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。</u></p>	點次變更。
<p><u>十八、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分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。</u></p> <p>依前項規定負有保密義務者洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。</p>	<p><u>十九、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分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。</u></p> <p>依前項規定負有保密義務者洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。</p>	點次變更。
<p><u>十九、性騷擾行為經調查屬實，或經證實有誣陷之事實者，加害人或誣陷人為本校教職員工時，本校應視情節輕重為適當之懲處，並採取事後之追蹤、考核及監督，確保所作裁決有效執行，避免相同事件或報復情事發生。</u></p>	<p><u>二十、性騷擾行為經調查屬實，或經證實有誣陷之事實者，加害人或誣陷人為本校教職員工時，學校應視情節輕重為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。</u></p>	點次變更及文字修正。
<p><u>二十、有下列情形之一者，申</u></p>	<p><u>二十一、有關性騷擾行為人之</u></p>	1. 本點刪除。

<p><u>處會得決議暫緩調查及評議：</u>  <u>(一)申訴人提出請求。暫緩申請以一次為限，最長不得逾一個月。</u>  <u>(二)性騷擾事件已進入司法程序。</u>  <u>(三)其他經當事人同意有暫緩調查及評議之必要者。</u></p>	<p><u>賠償責任，依性騷擾防治法第九條辦理。</u></p>	<p>2. 增列第 20 點有關申處會得決議暫緩調查及評議規定。</p>
<p><u>二十一、對於情節輕微或證據力不足之案件，申處會得隨時斟酌一切情形進行調解；前項調解應徵詢雙方當事人之意願，以其共同接受之方式作成解決事件之方案。事件經調解成功者，應作成調解書並應經雙方當事人簽字。惟情節重大時，申處會仍得繼續調查。</u></p>	<p><u>二十二、對於情節輕微或證據力不足之案件，性騷擾申處會得隨時斟酌一切情形進行調解；前項調解應徵詢雙方當事人之意願，以其共同接受之方式作成解決事件之方案。事件經調解成功者，應作成調解書並應經雙方當事人簽字。惟情節重大時，性騷擾申處會仍得繼續調查。</u></p>	<p>點次變更。電扇</p>
<p><u>二十二、學校對於擔任調查小組之成員，應給予公差假，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。</u></p>	<p><u>二十三、學校對於擔任調查小組之成員，應給予公差登記，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。</u></p>	<p>點次變更。</p>
<p><u>二十三、本要點經校務會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。</u></p>	<p><u>二十四、本要點經校務會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。</u></p>	<p>點次變更。</p>