

臺北市立百齡高級中學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

1120912修訂

1120925修訂

一、臺北市立百齡高級中學(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

擾之工作及受服務環境，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、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) 適用性別工作平等法：

1、指所屬人員（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）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。

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。

3、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代表本校校長處理有關受僱者事務之人。

(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：

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。

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。

五、本校定期實施防治性騷擾研習，並鼓勵員工透過各種管道參加性別平權及性騷擾防治相

關課程。

六、本校性騷擾申訴管道如下：

申訴專線電話：

(1)加害人為學生者:學務處生教組長，28831568#216

(2)加害人為教職員工者:人事室組員，28831568#501

申訴專用傳真：28813740

申訴專用信箱或申訴電子信箱：person@mail2.blsh.tp.edu.tw

專責處理人員單位名稱及職稱：

(1)加害人為學生者:學務處生教組長

(2)加害人為教職員工者:人事室組員

適用性別工作平等法之性騷擾行為人為雇主者，受雇者或求職者除依事業單位內部管道

申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

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。

案件適用「性別平等工作法」或「性騷擾防治法」之申訴得委託學校性別平等教育委員

會處理性騷擾申訴事宜。

七、本校於知悉有性騷擾之情形時，不論是否提出申訴，均將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）其他防治及改善措施。

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。

申訴書應載明事項：

（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、工作或就學之

單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。

（二）有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住

所或居所、聯絡電話。

（三）有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、年齡、身分證統一編號

或護照號碼、職業、住所或居所、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。

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14日內補正。

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。

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。

前項不予受理之性騷擾事件，應於申訴或移送到達20日內以書面通知當事人，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、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。

十一、本校設置性騷擾申訴處理委員會，由勞資雙方代表(雇主、受僱者代表及專家學者)共

同組成負責處理性騷擾申訴案件。委員會置委員7人，其中一人為主任委員並為會議主

席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；置受僱者代表委員一人，由

與申訴人同處室同性別之受僱者擔任之，申訴人如為求職者時，由同性別之受僱者擔任

之；其餘委員五人由本校聘請專家學者擔任。

委員會之女性代表不得低於2分之1，單一性別不得少於3分之1。

委員會為調查申訴案件，得另成立調查小組，調查小組置3至5人，成員不得由本校所

屬人員擔任，並至少應有3分之2為外部專家學者。

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。

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。

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。

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

之同意始得做成決議。

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，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。

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：

（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：

(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，向性騷擾申訴處理委員會為之，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。

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。

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。

十七、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：

（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。

（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) 性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。

(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，主動轉介或提供心理輔導及醫療

與法律協助。

(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。

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。

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雙方當事人，若為本辦法第3條第（2）款之性騷擾事件，

調查決議應併送社會局，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。

（一）性別工作平等法之申復機制：

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。

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。

3、公務人員對於服務機關所為之性騷擾成立與否之決定(含申訴及申復結果)不服者，得

依公務人員保障法所定復審程序提起救濟。

(二) 性騷擾防治法之再申訴機制：於收受調查決議之次日起30日內向社會局提出再申訴。

二十、性騷擾行為經調查屬實者(即涉及性別工作平等法之申訴案件，於調查決議送達當事人

之次日起20日內未提出申復；涉及性騷擾防治法之申訴案件，於收受調查決議之次日起

30日內未向社會局提出再申訴等)，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7日內啟動行政懲處作業，懲處額度依本府規定應核予

「記過」以上之處分，當年度考績(成、核)應考列「丙等」；適(準)用公務人員陞遷法

者，另依該法第12條第1項第6款「最近一年內對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，致平時考核

曾受記過一次以上處分」之規定，不得辦理陞任，或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，對受僱之申訴人按其身分適用法規給予懲處或處理。

二十一、本校對性騷擾事件之決議及處理應採取追蹤、考核及監督，以確保懲處或處理措施

有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

本校得視情節輕重，對受僱之申訴人按其身分適用法規給予懲處或處理。

二十一、本校對性騷擾事件之決議及處理應採取追蹤、考核及監督，以確保懲處或處理措施

有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

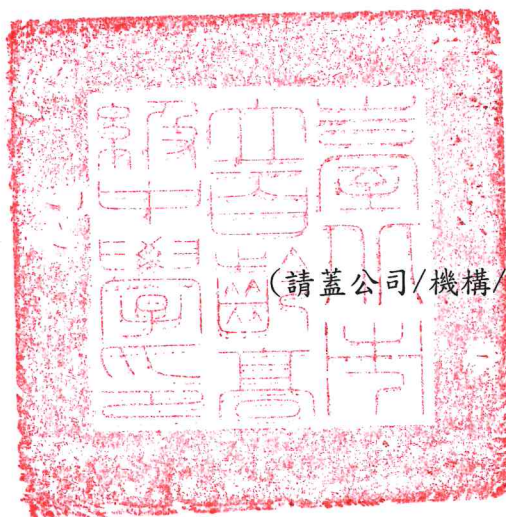
二十二、本校不會因所屬人員提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或

其他不利處分。

二十三、本辦法奉校長核可後公佈實施，修訂時亦同。

本辦法實施前依本校性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法受理之性騷擾申訴未結案之案

件，仍適用原規定繼續處理。



(請蓋公司/機構/機關印章或關防)

公告日期：112年09月25日