

臺北市中山區懷生國民小學性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

115年1月 日修訂

一、臺北市中山區懷生國民小學（以下簡稱本校）為提供受僱者、派遣勞工、實習生及求職者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，特依性別平等工作法第十三條第一項、性騷擾防治法、性騷擾防治法施行細則、性騷擾防治準則規定，訂定本規範。

二、本規範適用於所屬人員、求職者或受服務人員遭遇前揭適用性別平等工作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，不適用本規範。

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、有下列情形之一者，適用本規範之規定：

（1）本校所屬人員於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。

（2）本校所屬人員於非工作時間，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。

（3）本校所屬人員於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

（二）適用性騷擾防治法：係指性侵害犯罪以外（性侵害犯罪部分，除申訴調查程序外，準用本規範相關規定），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、以明示或暗示之方式，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。

2、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。

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：

(一)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。

(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。

(三)反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

五、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。

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。

就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練或參加其他機構辦理之教育訓練：

(一)員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

(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。

(三)其他與性騷擾防治有關之教育。

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。

七、本校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。

申訴專線電話：27710846-901

申訴專用傳真：27818293

申訴電子信箱：75900y@tp.edu.tw

(一)適用性別平等工作法案件：

1. 受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。
2. 申訴人為公務人員或教育人員時，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。

(二)適用性騷擾防治法案件：

1. 申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校：向該所屬單位提出。
2. 申訴時行為人不明或為前款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。
3. 屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後2年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾5年者，不得提出。
4. 屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後3年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾7年者，不得提出。
5. 性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後3年內提出申訴。但依上開各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

(三)本校校長涉及「性別平等工作法」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。

八、本校於知悉性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一)因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

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，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
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。
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。
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。

5. 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戒或處理。

6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

(二)非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

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益及各種救濟途徑，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。

5. 注意被害人隱私之維護。

6. 協助被害人申訴及保全相關證據。

7. 必要時協助通知警察機關到場處理。

8. 檢討所屬場所安全。

9. 其他認為必要之處置。

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。

九、性騷擾之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。

被害人及行為人分屬不同事業單位，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，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

(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。

(二)保護當事人之隱私及其他人格法益。

十、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) 性騷擾事件發生或知悉之時間。

(六) 申訴之年月日。

適用性騷擾防治法事件之申訴，性騷擾申訴書或言詞作成之紀錄不合上開規定而其情形可補正者，應通知申訴人於14日內補正。逾期未補正者，應即移送本校所在地直轄市主管機關即臺北市政府(社會局)處理。

本校依性別平等工作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。

十一、 同一性騷擾事件已經依性別平等工作法或性騷擾防治法調查(含申復)完畢，不得就同一事由再提申訴。

十二、 本校雖非行為人所屬單位，於接獲本規範第三條第(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。

十三、 本校有關性騷擾或性別工作相關申訴案件，設置性騷擾申訴調查委員會(以下簡稱本委員會)處理及調查性騷擾案件，委員會置主任委員1名，並為會議主席，主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之；置委員5人，其女性代表比例不得低於二分之一，男性代表以1/3以上為宜，並得視需要參考衛生福利部、勞動部或教育部建置之性騷擾調查專業人才庫，聘請專家學者擔任委員會成員。

本委員會為調查申訴案件，得另成立調查小組(3人或5人為宜)，該調查人員除不得由本校人員擔任外，至少應有三分之二為外部專家學者。

本委員會得由校長指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。

十四、 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。

十五、 本委員會決議通知書送達前，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。

十六、 本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，可否同數時取決於主席。

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。

十七、 參與性騷擾事件之處理、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。

違反前項規定者，召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，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準駁前，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，應由本委員會命其迴避。

十九、本校調查性騷擾事件時，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) 申訴處理單位調查之結果，其內容包括下列事項：

1. 性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
3. 事實認定及理由。

4. 處理建議。

二十、本委員會應於申訴提出或移送申訴案件到達之翌日起2個月內結案；必要時，得延長1個月，並通知當事人。

二十一、本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。

二十二、調查結果通知及救濟途徑

(一) 性別平等工作法之案件：

- 1、本委員會之調查結果，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，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。
- 2、當事人屬公務人員保障法之適（準）用對象者，得依公務人員保障法規定提起復審。
- 3、當事人非屬公務人員保障法之適（準）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。

(二) 性騷擾防治法之案件：

- 1、本校應將調查報告及處理建議移送本校所在地直轄市主管機關即臺北市政府審議，經審議後，由臺北市政府將該申訴案件之調查結果通知當事人及本校。當事人如不服臺北市政府之申訴調查結果，得於調查結果通知送達之次日起30日內檢附行政處分影本、訴願書至臺北市政府，由臺北市政府層轉訴願管轄機關即衛生福利部審議，如不服訴願決定，得於決定書送達之次日起2個月內提起行政訴訟。
- 2、於性騷擾事件調查程序中，獲知權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人有調解意願時，應協助其向直轄市主管機關申請調解。調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。經調解成立，調解書上載有當事人同意撤回申訴、告訴、自訴或起訴意旨，於法院核定後，其已提起之申訴、刑事告訴或自訴均視為撤回。

二十三、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、懲處或其他處理。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處或處理。

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，有求償權。

二十四、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。

二十五、本校不會因所屬人員提出本規範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。

二十六、本規範經校務會議通過，由校長核定公布後實施，修訂時亦同。