

臺中市霧峰區光正國民小學性騷擾防治措施及申訴、調查處理辦法

109年5月7日訂定

112年6月26日修訂

113年5月20日修訂

一、（訂定依據）

臺中市霧峰區光正國民小學（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，特依性別平等工作法第十三條第一項、性騷擾防治法第七條第一項、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規定，訂定本辦法。

二、（適用順序）

本辦法本校之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本辦法行之。另本辦法適用於行為人或被害人為各機關員工之性騷擾事件。但不包括性別平等教育法規範之校園性騷擾事件。

三、（性工法及性騷擾法關於性騷擾之定義）

性別平等工作法第十二條所稱之性騷擾為本校各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：

- （一）以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- （二）主管對下屬或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。
- （三）權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

性騷擾防治法第二條所稱之性騷擾為本校各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：

- （一）主管對下屬或求職者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。
- （二）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。
- （三）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。

四、（性騷擾之認定）

本校性騷擾之調查，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、(教育訓練)

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。

(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。

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。

六、(申訴管道)

本校就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。(※前述公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。)

申訴專線電話：04-23398687轉822

申訴專用傳真：04-23336193

申訴專用信箱或申訴電子信箱：tinahouse0815@yahoo.com.tw

專責處理單位名稱：人事室

七、(性工法之防治原則)

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. 協助申訴人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
2. 檢討本校場所安全。
3. 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。
4. 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。
5. 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。
6. 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處或處理。情節重大者，本校得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
7. 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。

(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

1. 協助被害人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
2. 檢討本校場所安全。
3. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
4. 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。
5. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
6. 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。

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。

八、(被申訴人為機關首長或各級主管之處理)

本校校長如涉及性騷擾事件，適用性別平等工作法者，申訴人應向臺中市政府教育局提出申訴，其處理程序依臺中市政府相關規定辦理；如涉及性騷擾事件，適用性騷擾防治法者，應向臺中市政府社會局提出申訴。

九、(保密原則及申訴處理單位之設置)

本校將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本校為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱申評會），並置委員5人，除人事單位主管或兼辦人事業務人員為當然委員外，其餘委員由校長就本校員工指定或遴聘外部專業人士擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一之比例。（※前述之專業人士，如有遴選外部人士之需要，得自勞動部建立之工作場所性騷擾調查專業5人才資料庫遴選之。）

申評會由校長指定委員其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得由召集人另指定其他成員代理之。

本校得由性別平等教育委員會依工作場所性騷擾防治措施準則規定處理性騷擾申訴事宜。

十、(行為人與被害人分屬不同機關之處理原則)

性騷擾之行為人如非為本校員工，或被害人亦非為本校員工，本校除應採取適當之緊急處理外，並應於十四日內將申訴書及相關資料移送行為人所屬機關、部隊、學校、機構、雇主或直轄市、縣（市）政府。但行為人不明者，應移請事件發生地警察機關調查。

前項移送，應以書面通知當事人，並按適用法規副知臺中市政府勞工局或社會局。

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。

十一、(性騷擾風險辨識及預告)

員工於非本校所能支配、管理之工作場所工作者，本校應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。

本校知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

十二、(申訴之提出及接獲申訴之通報)

性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人或其代理人簽名或簽章，並載明下列事項：

(一)申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位及職稱、住所或居所及聯絡電話。

(二)有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話

(三)有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。

(四)申訴之事實內容及相關證據。

(五)性騷擾事件發生及知悉之時間。

(六)申訴日期。

本校於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知申訴人勞務所在地之性工法主管機關。

申訴不合前二項規定可補正者，應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

十三、（申訴之撤回）

申訴人向本校提出性騷擾之申訴時，得於本校決議通知書送達前，以書面撤回其申訴；適用性騷擾防治法之事件經撤回申訴或視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。

適用性騷擾防治法之事件，除權勢性騷擾事件外，任一方當事人得以書面或言詞向社會局申請調解。本校於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向社會局申請調解。

十四、（申訴調查原則及調查結果之內涵）

本校接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則實施調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

申評會調查之結果，其內容包括下列事項：

- （一）性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- （二）調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- （三）事實認定及理由。
- （四）處理建議。

十五、（調查不公開、證據保全及隱私等人格法益之保護）

參與性騷擾申訴事件之處理、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，申評會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。

十六、（迴避原則）

申訴事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：

- （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。
- （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。
- （三）現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。
- （四）於該事件，曾為證人、鑑定人。

申訴事件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。
- （二）有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向申評會為之，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申評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。調查人員有第一項規定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由申評會命其迴避。

十七、（會議之召開及決議）

申評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作成決議，可否同數時取決於主席。

申評會單位召開會議時，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。

申評會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

十八、（申訴處理期程及救濟）

本校自接獲性騷擾申訴於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並於二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

當事人屬公務人員保障法適用及準用對象，對於本校申訴之決定有異議者，亦得於收到書面通知次日起三十日內，繕具復審書經由本校向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

當事人非屬公務人員保障法適用及準用對象，如認本校未處理或不服本校所為調查結果，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向勞務提供所在地之性工法主管機關提起申訴；如認本校於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向勞務提供所在地之性工法主管機關提起申訴。

十九、（申訴調查及決議之暫緩情形）

申評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，其期間不受前點第一項規定之限制。

二十、（申訴調查結果之通報）

性騷擾事件之行為人為本校所屬員工，其性騷擾行為經調查屬實者，本校應將調查結果送交考績委員會為適當之懲戒或處理。適用性別平等工作法之事件，應至通報系統填報懲戒或處理結果。性騷擾事件之調查及處理結果應定期回報臺中市政府人事處。

二十一、（事後之追蹤管考）

本校對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

二十二、（性騷法之防治原則）

本校應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

本校知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取下列有效之糾正及補救措施：

（一）事件發生當時知悉：

1. 協助被害人申訴及保全相關證據。
2. 必要時協助通知警察機關到場處理。
3. 檢討所屬場所安全。

（二）事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。

（三）必要時得採取下列處置：

1. 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
2. 避免報復情事。
3. 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
4. 其他認為必要之處置。

二十三、（接獲人員涉性騷法之性騷擾案件之處理）

本校接獲性騷法之性騷擾申訴事件時，將依事件發生之場域及當事人之身分關係，先行確認釐清案件適用法規，認具調查權限者，依前揭各點申訴處理相關規定由申評會進行調查後，應作成調查報告及處理建議，載明下列事項移送社會局：

（一）性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。

（二）調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

（三）申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。

（四）相關物證之查驗。

（五）性騷擾事件調查結果及處理建議。

二十四、（懲處規定）

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，按其身分適用法規給予懲處，並應循法定程序於一週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，另依該法第十二條第一項第六款「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之處分」之規定，不得辦理陞任。如涉及刑事責任時，本校應協助申訴人提出告訴或告發。

本校校長或各級主管如涉及本辦法之性騷擾事件且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由其臺中市政府教育局或服務機關停止或調整其職務。

依前項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或相當之給與。

本校校長之停止職務由臺中市政府教育局為之。

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。

二十五、（申訴處理單位成員相關費用支領）

申評會委員均為無給職。但非本校員工兼任之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。

二十六、（申經費來源）

申評會所需經費由本校相關預算項下支應。

二十七、本辦法未規定事宜，依性別平等工作法及性騷擾防治法及臺中市政府及所屬機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項等相關法規辦理。

二十八、本辦法由校長核定公布後實施，修訂時亦同。