

臺中市太平區新平國民小學工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

中華民國113年5月13日新平小字第1130002530號簽訂定

- 一、臺中市太平區新平國民小學（以下簡稱本校）為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作及服務環境，建立性騷擾事件申訴管道，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，特依性別平等工作法第十三條、勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」、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之相關規定，訂定本規範。
- 二、本校之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本規範行之。
- 三、本規範所稱性騷擾，包含性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條所規定之情形。
- 四、本規範適用於性騷擾事件之申訴人或被申訴人為本校所屬員工（含求職者、實習生及派遣勞工）。但適用性別平等教育法規範之校園性騷擾事件，不適用本規範。
性騷擾事件之申訴人為本校所屬員工，被申訴人如非本校所屬教職員工者，本校應提供申訴人行使權利之協助。
- 五、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。
- 六、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。
- 七、本校就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用信箱或其他指定之申訴管道，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。

(一)申訴專線電話：04-23914533#760。

(二)專用傳真：04-23914532。

(三)專用信箱：臺中市太平區樹孝路336巷9號。

(四)專責處理人員單位或姓名：人事室。(職工、勞基法適用人員依權責分其所屬單位處理)

八、本校應責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

本校就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

(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。

前項教育訓練，本校擔任主管職務者，優先實施。

九、本校於知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所員工（含求職者、實習生及派遣勞工）有發生性騷擾之情形時，應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。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。

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。

(三)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，本校仍將依前項規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

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。

本校於前項場所有性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

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。

十、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學校(機關)，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，通知他方學校(機關)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、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、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。

本校設置性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱本委員會)，負責處理工作場所性騷擾申訴案件。本委員會置委員三至七人，其中一人為主任委員由校長兼任之，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之。其餘委員由校長就本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)委員、社會公正人士及具備性別意識之專家學者聘派(兼)任之，其中女性委員之比例不得少於二分之一，且至少一位社會公正人士或專家學者擔任委員。

- 十三、本校校長涉及「性別平等工作法」之性騷擾事件者，申訴人應向臺中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」之規定向臺中市政府社會局提出，其處理程序依各該主管機關規定辦理。
- 十四、性騷擾之申訴，得以言詞或書面提出申訴。以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：
- (一)申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
 - (二)有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。
 - (三)申訴之事實內容及相關證據。
- 本校於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知臺中市政府。
- 十五、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；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、本校接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。
- 本校處理前項申訴時，依第十條規定設申訴處理單位外，組成申訴調查小組調查外，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。
- 涉及性別平等工作法之性騷擾申訴，依工作場所性騷擾防治措施準則第十二條，得委託校內性平會處理。
- 申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送本委員會審議處理：
- (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。
- 十七、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，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、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本校申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本校就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本校命其迴避。

十九、本委員會應有成員半數以上出席，且至少一位社會公正人士或具備性別意識之專家學者始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。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。

本委員會應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

二十、本校自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴人及被申訴人不服調查結果、決議或懲處之結果，得依下列法令規定提起救濟：

(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

- 1、公務人員應自行政處分達到之次日起三十日內經本校向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。
- 2、校長及教育人員應自行政處分達到之次日起三十日內，向臺中市教師申訴評議委員會提出申訴，或依訴願法向臺中市政府提起訴願。
- 3、公務人員及教育人員以外之其他人員，依性別平等工作法第三十二條之一申訴期限之規定，向臺中市政府勞工局提起申訴。

(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件依性騷擾防治法第十六條規定，自行政處分達到之次日起三十日內經社會局向臺中市政府提起訴願。

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，其期間不受前條第一項規定之限制。

二十二、本校所屬員工性騷擾行為經調查屬實，應送交考績委員會或相關成績考核會為適當之懲處或處理；如經證實有誣告之事實者，除對受誣告者應為回復名譽之處置外，亦應對申訴人為適當之處理；其涉及刑事責任者，得移送司法機關處理。

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。

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。

二十三、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。

二十四、本委員會委員均為無給職。但撰寫訪談紀錄、調查報告書等相關文件，得支領撰稿費，非本校之兼職委員出席會議時並得支領出席費。

本委員會所需經費由本校相關預算項下支應。

二十五、本規範若有未盡事宜，依相關規定辦理，並陳奉校長核定公布後實施，修訂時亦同。