

新北市立老梅實驗小學性騷擾防治措施申訴及懲戒規範

114年2月10日校務會議通過

一、新北市立老梅實驗小學（以下簡稱本校）為提供受僱者、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，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及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」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、本規範所稱之性騷擾，包括：

（一）本校雇主（代表本校行使管理權之人或代表本校處理有關受僱者事務之人，視同雇主）或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，不得有下列之行爲：

1、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行爲，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。

2、雇主或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爲，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。

（二）所稱權勢性騷擾，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。

（三）有下列情形之一者，適用本法之規定：

1、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。

2、受僱者於非工作時間，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、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

另第一項第一款第一目所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。

四、性騷擾之調查，除其認定應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之外，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、本校性騷擾申訴之管道如下：

（一）單位名稱／承辦人姓名／職稱：人事室／許惠真／人事主任

（二）專線電話：02-26381258

（三）傳 真：02-26383181

（四）電子信箱：ac2184@ntpc.gov.tw

本申訴處理管道資訊於本校大門入口及會議室公佈欄及人事室網頁公開揭示，本校知有性騷擾事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救規範，並協助被害人申訴事宜，本校受理性騷擾申訴後，應移送本校專責處理單位調查處理。

- 六、 本校各單位主管應妥適利用集會、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。

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。(本款人員之教育訓練優先實施)。

- 七、 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，將視情節輕重依法對行為人為適當之懲戒(處)或處理。行為人具勞工身分且情節重大者，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(處)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。

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、 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機關學校，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。

- 九、 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、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。

十一、本校應設性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱本會），負責受理、審議及決定性騷擾申訴案件，成員中應有具備性別意識之專業人士，其中女性成員不得低於二分之一之比例、男性成員比例不少於三分之一；本會置委員七人，其組成方式如下：

（一）校長一人，並為會議主席。

（二）教務處、學輔處、人事室主任三人。

（三）教師代表三人。

本會或調查小組開會時，應有全體委員人數過半數之出席始得開會，有出席人數過半數之同意方得決議。主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之。委員對於知悉之內容應予保密。

本會委員之任期自九月一日起至次年八月三十一日止，得連任之。任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

本校接獲申訴後，應秉持客觀、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。

本會於處理性騷擾事件之申訴時，應組成性騷擾事件調查小組（以下簡稱調查小組）調查之；調查委員為三人或五人，其中女性成員不得低於二分之一之比例、男性成員比例不少於三分之一，包含具備性別意識之外部專業人士，專業人士應自勞動部建置之「工作場所性騷擾調查專業人才庫」、衛生福利部建置之「性騷擾調查專業人才庫」或教育部建置之「校園性別事件防治與處理調查專業人才庫」遴選之。

十二、受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。

非公務人員或教育人員之受僱者或求職者有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

（一）被申訴人屬最高負責人或僱用人。

（二）雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。

依第二項規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

（一）被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。

（二）被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。

有下列情形之一者，依各款規定辦理，不受前項規定之限制。但依前項規定有較長申訴期限者，從其規定：

（一）性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起三年內申訴。

（二）被申訴人為最高負責人或僱用人，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終

了時起，逾十年者，不予受理。

申訴人依前規定向地方主管機關提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。

本校公務人員、教育人員遭受性騷擾，且行為人為本校校長者，依性別平等工作法第三十二條之三第一項規定應向上級或主管機關提出申訴。

學校校長、學校各級主管涉及性騷擾行為，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，得由其上級機關、服務學校停止或調整其職務；但其他法律別有規定者，從其規定。

依前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。

十三、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，應依勞動部規定之通報內容及方式，通知地方主管機關。

十四、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。

十五、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。

十六、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。

十七、本校申訴處理單位召開會議時，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。

申訴處理單位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(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、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。

非公務人員及教育人員之申訴人如認本校未處理或不服本校所為調查或懲戒(處)結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

非公務人員及教育人員之申訴人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，向地方主管機關提起申訴。

公務人員及教育人員之申訴、救濟及處理程序，另依各該人事法令之規定辦理。

十九、申訴處理單位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、性騷擾行為經調查屬實，本校將視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定為適當之懲戒(處)或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

如涉及刑事責任時，本校並將協助申訴人提出告訴。

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。

二十一、本校對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒(處)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、本規範經校務會議通過後公布實施，修正時亦同。

附錄：

附錄 1 職場性騷擾申訴調查處理流程圖（性工法）

附錄 1-1 申訴書範本

附錄 1-2 委任書範本

附錄 1-3 申訴撤回書範本