

臺北市私立光仁國民小學工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

104年8月6日擴大行政會議通過，8月26日校務會議發佈實施

104年9月17日行政會議修正，9月18日發布實施

111年12月15日行政會議修正，12月16日發布實施

112年07月20日行政會議修正，08月29日校務會議發布實施

113年08月22日行政會議修正，08月29日校務會議發布實施

一、臺北市私立光仁國民小學（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，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第二款、性騷擾防治法第七條第一項第二款，以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定臺北市私立光仁國民小學性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範（系下簡稱本規範）。。

二、本校之性騷擾防治措施、申訴及懲戒，除法令另有規定外，悉依本規範行之。

三、本校應防治工作場所性騷擾之發生，保護教職員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。

本校於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應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）所屬場域空間安全之維護或改善
- （三）對行為人之懲處。
- （四）其他防治及改善措施。

受僱者於非本校所能支配、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，並事前詳為告知受僱者。

四、本校各級主管與其所屬員工（含派遣勞工、實習生及技術生，下同）相互間，或員工與員工相互間及各級主管與員工與求職者相互間，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、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）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」第5條所定或其他法令所訂之行為。

五、本校應責成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。

前項教育訓練，針對前條指定之人員或單位成員及擔任主管職務者，優先實施。

六、本校指定人事室負責受理性騷擾之申訴。受僱者或求職者發現本校違反性別平等工作法第七條至第十一條、第十三條第二項、第二十一條或第三十六條規定時，得向地方主管機關提起申訴。

本校就性騷擾事件設置之申訴管道如下，並於校網公開揭示

申訴專線電話：02-23032874轉866

申訴專線傳真：02-23327699

申訴電子信箱：tea200@kjes.tp.edu.tw

本校校長涉及「性別工作平等法」之性騷擾事件者，申訴人得依情形按性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款或第三十二條之三第一項逕向臺北市政府提起申訴。

本校校長或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，得由台北市教育局或本校停止或調整其職務。如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。

七、性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人或代理人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

(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)有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

(三)申訴之事實及內容。

(四)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。逾期不補正者，申訴不予受理。

八、申訴事件有下列情形之一者，應不予受理：

(一)申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。

(二)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住所。

(三)申訴書或言詞作成之紀錄，不能補正或經通知補正逾期不補正。

(四)同一事件已調查完畢，並將調查結果通知當事人。

(五)提起申訴逾期。

不受理性騷擾申訴案件時，應於收受申訴或移送之日起20日內，以書面敘明理由通知當事人及臺北市政府社會局。

九、本校得由校長為召集人，就申訴個案就本校教職員中指定或選聘擔任具備性別意識之代表，連同外部專業人士，以女性成員不得低於二分之一之比例組成五至七人之性騷擾申訴處理調查委員會，負責調查性騷擾申訴案件，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。如申訴個案涉及派遣勞工、實習生或技術生時，並通知派遣事業單位共同調查。

除前項規定外，本校亦得委託本校所設性別平等教育委員會依性別平等工作法及性騷擾防治法相關規定調查及處理。

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。

十、性騷擾申訴處理調查委員會或性別平等教育委員會應於受理申訴或移送到達之日起7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，並應通知雙方當事人；做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。

性騷擾申訴處理調查委員會或性別平等教育委員會作成決議前，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。

十一、本校應以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保當事人及關係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。

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，並解除其選、聘任。

十二、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)性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

(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。

十三、 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、未婚配偶、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、未婚配偶，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：

(1) 有前項所定之情形而不自行迴避。

(2) 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，向該申訴事件之調查單位為之，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調查單位就該申請事件作成決定前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。調查人員有第一項所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。

十四、 性騷擾申訴處理調查委員會或性別平等教育委員會之調查結果，應以決議作成附理由之調查報告及懲戒或其他之處理建議。

前項該調查決議應以書面，並依性騷擾防治法第 15 第 4 項規定，移送直轄市、縣（市）主管機關，由主管機關審議會審議或組成調查小組重行調查後再行審議。申訴人及行為人對於主管機關調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。

申請人如認為本校未處理或不服本校所為調查或懲戒結果，得於性別工作平等法第 32 條之一第 2 項所定期間內逕向地方主管機關提起申訴。不服主管機關處分時，得提起訴願及進行行政訴訟。

十五、 性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重將調查結果送交考核或考績委員會為適當之懲處，並予追蹤、考核及監督，避免相同事件或報復情事之發生；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。

十六、 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，並避免相同事件或報復情事發生。

十七、 當事人有輔導或醫療等需要者，本校得引介專業輔導或醫療機構訴。

十八、 本校不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解職、調職或為其他不利處分。

十九、 性騷擾之行為人如非本校教職員工，本校應依本辦法提供應有之保護。

二十、 本辦法若有未盡事宜，依相關規定辦理，並奉 校長核定後發佈實施，修訂時亦同。