

臺東縣鹿野鄉瑞豐國民小學工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

113年3月6日東瑞小人字第1130001089號簽修訂發布

一、目的：

臺東縣海端鄉加拿國民小學(以下簡稱本校)為保障性別工作權平等，防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，並確實維護當事人之權益，依「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」、「性騷擾防治法施行細則」、「性別工作平等法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則(勞動部113年1月17日令修正發布為工作場所性騷擾防治措施準則)」訂定本辦法。

二、本辦法所稱性騷擾，包括：

(一)性別工作平等法之性騷擾，謂下列情形之一者：

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(即本校)對受僱者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、獎懲等之交換條件。

(二)性騷擾防治法之性騷擾，係指性侵害犯罪以外，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. 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
2. 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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。

適用前項第一款性別工作平等法所稱之性騷擾事件者，不適用同一項第二款性騷擾防治法所稱之性騷擾事件。

性騷擾行為適用性別平等教育法者，不適用本辦法。

三、本辦法適用於本校所屬教職員工(受僱者、派遣勞工、技術生、實習生皆屬之)執行職務時，遭任何人性騷擾；及本校所屬教職員工生遭任何人申訴性騷擾事件。

四、受理申訴之處理程序如下：

(一)本辦法所訂性騷擾事件之申訴，由受害人或其代理人向本校人事室提起；其他發生於本校場域(指由雇主【即本校】所提供，使員工履行契約提供勞務或使求職者前來應徵之場所。員工於非雇主【即非本校】所能支配、管理之工作場所工作者，雇主【即本校】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)之性騷擾事件，受害人得向本校人事室提出申訴。

1. 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(1) 雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- A 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。
- B 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。
- C 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。

- D 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。
- E 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，雇主得依本法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
- F 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。
- (2) 雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：
- A 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- B 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。
- C 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- D 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。
2. 雇主因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，雇主仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。
- (二) 適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件，應自事實發生之日起1年內為之。
- (三) 適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件，行為人為最高負責人時，受害人得向新北市政府提出申訴。
- (四) 適用性別工作平等法之性騷擾申訴案件，行為人為最高負責人時，受僱者或求職者（非屬軍公教人員者）除依本單位內部管道申訴外，亦得向勞務提供地主管機關提出雇主（即本校）涉及違反性別工作平等法第13條之申訴。
- (五) 申訴應以書面載明下列事項，必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於14日內以書面補正；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：
1. 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務機關或就學單位、職稱、住居所、聯絡電話。
 2. 有法定或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書。
 3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。
 4. 申訴之年、月、日。
- (六) 適用性別工作平等法之性騷擾申訴案件，派遣勞工遭受本單位所屬人員性騷擾時，本單位應受理申訴並與派遣單位共同調查，將結果通知派遣單位及當事人。
1. 雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。
 2. 僱用受僱者三十人以上之雇主，應設申訴處理單位；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。
 3. 僱用受僱者未達三十人之雇主，為處理性騷擾之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理單位，並應注意成員性別之相當比例。
 4. 本校得由性別平等教育委員會依本辦法處理性騷擾申訴事宜。
 5. 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。
 6. 本校（僱用受僱者一百人以上之雇主）於處理性騷擾申訴時，除應依前條規定設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士（得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之）。

(七)申訴人或其代理人於案件審議期間欲撤回申訴者，應由申訴人以書面為之，於送達本校人事室後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。

(八)申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：

1. 申訴書或言詞作成之紀錄經通知補正，仍未於14日內補正。
2. 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人；另涉及職場性騷擾案件之申復程序已完成者亦同。
3. 提起申訴逾申訴期限者。

五、本校組成委員會處理性騷擾事件之申訴：

- (一)本校委託學校所設性別平等委員會分別依性別工作平等法或性騷擾防治法等相關規定調查處理前述兩法之性騷擾申訴案件。
- (二)委員會開會時，應有全體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，可否同數時，取決於召集人。
- (三)於處理性騷擾事件之申訴時，應組成性騷擾事件調查單位，並進行調查。調查委員為3人以上（以3人或5人為宜），其中調查委員女性代表比例不得低於二分之一，男性代表以三分之一以上為宜，並得視需要聘請專家學者擔任調查委員。
- (四)適用性別工作平等法之性騷擾申訴案件，行為人為校長時，除符合前項規定外，外聘調查委員比例不得低於二分之一。

六、迴避原則：

- (一)性騷擾事件申訴之調查人員在調查過程中，有下列情形之一，應自行迴避：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。
- (二)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，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向雇主申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。
- (三)前款申請，應舉其原因及事實，向本委員會提出，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。
- (四)被申請迴避之人員在雇主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。
- (五)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，應由雇主命其迴避。

七、本委員會調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：

- (一)性騷擾事件的調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私與人格法益。
- (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機會。
- (三)被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，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它足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。
- (八)對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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。
- (九)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：
 - 1. 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
 - 2. 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。
 - 3. 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。
- (十)性騷擾申訴事件之調查，由申訴調查小組為之者，申訴處理單位應參考其調查結果處理之。申訴處理單位應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。前項決議應以書面通知申訴人及被申訴人。

八、適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件如經本委員會審查不受理時，應於申訴或移送到達之日起20日內，以書面通知當事人，並副知新北市政府。

九、適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件，如非本委員會受理之性騷擾申訴案件，應於7日內將申訴書及相關資料移送所在地主管機關處理。

十、確認受理之申訴案件，應於申訴提出或移送申訴案件到達之次日起7日內進行調查，並2個月內調查完畢，必要時得延長1個月，延長以1次為限，並通知當事人。

十一、調查結果通知及救濟途徑：

(一)性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

- 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。
- 5. 性騷擾申訴事件之調查由申訴調查小組為之者，調查完成後，應將前項調查結果移送申訴處理單位審議處理。

(二)適用性別工作平等法之性騷擾事件，本單位將以書面通知申訴人及被申訴人調查及處理結果(含理由)。申訴人及被申訴人對調查結果有異議者，得於20日內以書面附具理由提出申復，由本單位另召開會議決議處理之，並應於受理之日起30日內，將結果以書面通知申訴人及被申訴人。申訴案經結案後，不得對同一事由再提申訴。

(三)適用性騷擾防治法之性騷擾事件，本校對性騷擾事件調查及處理結果應以書面作成決議，書面內容應包括處理結果之理由、提起救濟之期限及受理機關，且將調查結果通知雙方當事人及新北市政府。當事人如不服調查單位之申訴調查結果，得於調查期限屆滿或調查結果通知送達之次日起30日內向新北市政府提出再申訴。當事人如不服再申訴調查結果，可於通知到達之次日起30日內檢附行政處分

影本、訴願書至新北市政府，由新北市政府層轉訴願管轄機關衛生福利部審議，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。

(四)本校應將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，並密封存檔3年。

(五)雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，申訴人得依本法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

(六)雇主於知悉性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，受僱者或求職者得依本法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

十二、懲處、追蹤、考核及監督(對調查屬實行為人之懲戒或處理方式)：

性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對行為人為適當之懲戒或處理，並按中央主管機關規定之內容及方式，依性別工作平等法第十三條第四項規定，將處理結果通知地方主管機關。雇主應採取追蹤、考核及監督，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。

十三、當事人有輔導、醫療等需要者，本校得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十四、每年定期舉辦或鼓勵人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並於員工在職訓練，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。參加者將給予公假登記。

(一)針對受僱者，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

(二)針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。

十五、性騷擾申訴之管道如下：

申訴單位：人事室 余美珍

專線電話：(089)581108#24

傳 真：(089)580059

電子信箱：yuj8761@gmail.com

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措施，並協助被害人申訴事宜，本校人事室受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

十六、本辦法得配合相關法令變更，經簽奉核可後適時修訂之，修正時亦同。

本辦法自中華民國一百十三年三月八日施行。