

桃園市中壢區華勛國民小學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

107 年 3 月 27 日通過
113 年 6 月 25 日校務會議修正通過

一、訂定依據：

桃園市中壢區華勛國民小學(以下簡稱本校)為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及隱私，採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，特依性別平等工作法第十三條第一項、第三十二條、性騷擾防治法第七條第一項、性騷擾防治準則第六條及工作場所性騷擾防治措施準則第三條規定等規定，訂定本規範。

二、適用範圍

本規範適用於性騷擾事件之申訴人或被申訴人為本機關所屬員工(含求職者、實習生及派遣勞工)。但適用性別平等教育法規定者，不適用本規範。

性騷擾事件之申訴人為本機關所屬員工，被申訴人如非本機關所屬員工者，本機關應提供申訴人行使權利之協助。

三、本要點所稱之性騷擾

，即性別平等工作法第 12 條及性騷擾防治法第 2 條所規定之情形，另性騷擾樣態得參考性騷擾防治準則第 2 項、認定得參考酌工作場所性騷擾防治措施準則第 5 條等相關規範。

四、本校性騷擾申訴管道：

相關資訊揭示如下，並於校網公告

申訴專線電話：03-4661587#710

申訴專用電子信箱：hs71@hses.tyc.edu.tw

專責處理單位：本校人事室

五、防治性騷擾行為之發生，本校採取適當之預防、糾正、其他措施

(一)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. 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，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。
- (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。

2. 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。

- (二)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，本校仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。
- (三)知悉於本校所屬公共場所及公眾得出入之場所有性騷擾事件發生者，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：(性騷法§7(2))
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。
 4. 其他認為必要之處置。
- (四)於性騷擾事件發生後知悉者，應採取檢討所屬場所安全之糾正及補救措施。
- (五)行為人如屬他機關或事業單位，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，將以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知行為人所屬機關或事業單位共同協商解決或補救辦法，並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- (六)預防性騷擾事件發生，採取適當作法如下：
1. 就本校公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施。
 2. 本校應妥善利用公開集會或訓練課程，加強性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並就下列人員實施教育訓練：
 - (1)本校教職員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
 - (2)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，由擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員者，優先實施。
 3. 加強宣導性騷擾防治及申訴管道。

六、申訴

(一)被申訴人為機關首長之處理：

1. 本校校長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人屬教育人員、公務人員保障法適用及準用對象者，向桃園市政府教育局提出申訴，非屬上開人員者，逕向桃園市政府勞動機關(桃園市政府性別平等工作會)提起申訴。
2. 如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應向桃園市政府(家庭暴力暨性侵害防治中心)提出申訴。

(二)申訴方式

申訴人，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，受理人員或單位應作成紀錄，經向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項言詞、電子郵件或書面作成之紀錄，應載明下列事項：

1. 申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
2. 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。
3. 有委任代理人者，應檢附委任書，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。

- 4.申訴之事實內容及相關證據。
- 5.性騷擾事件發生或知悉之時間。
- 6.申訴之年月日。

本校於接獲申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，依性別平等工作法第十三條第四項規定，通知地方主管機關。

(三)申訴處理期限：

人事室接獲申訴案件後應送本校性別平等教育委員會確認是否受理；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，並於 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。

(四)申訴案件有下列情形之一者，應不予受理，並移送桃園市政府決定不予受理或應續行調查：

- 1.當事人逾期提出申訴。
- 2.申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。
- 3.同一性騷擾事件，已結案、撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。但如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

(五)性騷擾申訴案件如於本校不具調查權限者，應於接獲申訴之日起 14 日內查明並移送具有調查權之受理單位，未能查明調查單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查。移送時，以書面通知當事人，並副知桃園市政府。

(六)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；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。

七、申訴處理單位

- (一)委由本校性別平等教育委員會分別依性別平等工作法或性騷擾防治法等相關規定調查處理性騷擾申訴案件，委員會女性代表比例不得低於 1/2。
- (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，取決於會議主席。
- (三)於處理性騷擾事件之申訴時，應組成申訴處理調查小組進行調查。申訴處理調查單位成員有二人以上者，其成員女性代表比例不得低於二分之一，並應具備性別意識之外部專業人士。
- (四)調查小組對性騷擾申訴事件應作成調查報告，並應依相關規範載明事項移送性別平等教育委員會審議處理。

八、性騷擾事件調查時應遵守迴避原則

- (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：
 - 1.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時。
 - 2.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關係者。
 - 3.現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
 - 4.於該事件，曾為證人、鑑定人者。

(二) 性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：

1. 有前款所定之情形而不自行迴避者。
2. 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

(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) 被申請迴避之調查人員在本委員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。

(五) 調查人員有第1款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本委員會命其迴避。

九、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及其他人格法益。

(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，並得邀請具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) 對於當事人之姓名或其他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。

(八) 性騷擾事件之調查人員應具備性別平等意識。

十、調查結果處理及通報：

(一) 屬性別平等工作法規範之性騷擾事件

1. 性別平等教育委員會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議，決議應以書面通知申訴人及被申訴人。
2. 經調查認定屬性騷擾之案件，應將處理結果通知桃園市政府勞工局(桃園市性別平等工作會)。

(二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應作成調查報告及處理建議，移送桃園市政府(家庭暴力暨性侵害防治中心)辦理。

十一、申訴人及被申訴人不服調查結果、決議或懲處之結果，得依下列規定提起救濟：

(一) 屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，申訴人得依性別平等工作法第 32 條之 1 申訴期限之規定，向桃園市政府勞工局(桃園市性別平等工作會)提起申訴，但下列人員依各該人事法令規定辦理：

1. 適用及準用公務人員保障法人員(公務人員及聘用人員)應自行政處分達之次日起 30 日內經本校向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。
2. 當事人為適用或準用教師法人員，得依教師法規定向桃園市申訴評議委員會提起申訴。

(二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件依性騷擾防治法第 16 條規定，自行政處分達之次日起 30 日內依法提起訴願。

十二、提供申訴人相關協助：

- (一)對於適用性騷擾防治法之性騷擾事件調查程序中，獲知權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人有調解意願時，應協助其向桃園市政府申請調解。調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。經調解成立，調解書上載有當事人同意撤回申訴、告訴、自訴或起訴意旨，於法院核定後，其已提起之申訴、刑事告訴或自訴均視為撤回。
- (二)如性騷擾事件之事實涉及刑責，將協助申訴人提出告訴。
- (三)對於適用性騷擾防治法之性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務，或轉介被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關提供服務。
- (四)本校員工、校長利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依法應對被害人為回復名譽之適當處分時，本校應提供適當之協助。

十三、其他注意事項：

- (一)本校為調查、審議性騷擾申訴，得要求相關人員或單位提供相關資料，該相關人員或單位不得規避、妨礙或拒絕。適用性騷擾防治法之性騷擾事件行為人無正當理由規避、妨礙或拒絕提供資料者，通知桃園市政府依該法第 30 條規定辦理。
- (二)本校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，包括無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處置措施或處分。
- (三)本校任何人對於被害人之姓名或其它足資識別被害人身分之資訊，包括被害人照片、影像、圖畫、聲音、住址、親屬姓名或其關係、就讀學校、班級、工作場所或其他得以直接或間接方式識別該被害人個人之資料，除法律另有規定外，應予保密，且不得以媒體或其他方法公開或揭露。
- (四)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，得由桃園市政府或本校停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。經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相關法律予以停職或免職者，得申請復職，及補發停職期間之本俸、年功俸或相當之給與。

十四、懲處、追蹤、考核及監督：

- (一)性騷擾行為經調查屬實，本校應視情節輕重對行為人為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復之情事發生。如屬適用性別平等工作法之性騷擾案件，並將處理結果通知桃園市政府。
- (二)本校依性別平等工作法第 27 條第 1 項及第 2 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。

十五、本規範之申請書、委任書及申訴撤回書，格式另附。

十六、本規範如有未盡事宜，悉依「性別平等工作法」、「工作場所性騷擾防治措施準則」、「性騷擾防治法」及「行政院所屬中央及地方各機關(構)性騷擾案件申訴處理作業流程指引」等規定辦理。

十七、本規範經本校性別平等教育委員會討論後，提請校務會議決議通過，陳校長核定後公布實施，修正時亦同。