新北市瑞芳區義方國民小學性騷擾防治、申訴及調查處理措施

113年6月27日校務會議通過

114年08月27日校務會議通過修訂

一、新北市瑞芳區義方國民小學(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、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，依「性別平等工作法」、「性別平等工作法施行細則」、勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治法施行細則」及衛生福利部頒布「性騷擾防治準則」訂定本措施。

本校之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本措施行之。

二、本措施所稱之性騷擾，包括：

(一) 適用性別平等工作法：

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. 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) 適用性騷擾防治法，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：

1. 以明示或暗示之方式，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。

2. 以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職、僱用、執行職務或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

有下列情形之一者，適用性別平等工作法之規定：

(一) 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。

(二) 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。

(三) 受僱者於非工作時間，遭受本校校長為性騷擾。

前三項性騷擾之認定，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。

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。

三、性騷擾之樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：

(一) 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。

（二）跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。

（三）偷窺、偷拍。

（四）曝露身體隱私處。

（五）以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。

（六）乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處。

（七）其他與前六款相類之行為。

四、本校為防治性騷擾行為之發生，應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，並確實維護當事人之隱私。

五、本校於知悉適用性別平等工作法之性騷擾情形時，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，並不得對申訴人工作條件作不利之變更。

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知悉適用性別平等工作法之性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

適用性別平等工作法之性騷擾事件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，本校仍應依本措施辦理，並採取第一項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，將依下列規定採取第一項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。

六、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。

七、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。

本校於前項場所有適用性騷擾防治法之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：

(一)協助被害人申訴及保全相關證據。

(二)必要時協助通知警察機關到場處理。

(三)檢討所屬場所安全。

(四)尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。

(五)避免報復情事。

(六)預防、減低行為人再度性騷擾之可能。

(七)其他認為必要之處置。

本校於適用性騷擾防治法之性騷擾事件發生後知悉者，應採取前項第三款之糾正及補救措施。

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，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

九、本校應定期辦理或鼓勵所屬人員參加其他機構辦理之教育訓練，其內容如下：

(一)本校所屬員工：

1. 性別平等知能。

2. 性騷擾基本概念、法令及防治。

3. 性騷擾申訴之流程及方式。

4. 其他與性騷擾防治有關之教育。

(二)本校處理性騷擾事件或有管理責任之人員：

1. 性別平等教育法、性別平等工作法及性騷擾防治法之認識與事件之處理。

2. 覺察及辨識權力差異關係。

3. 性騷擾事件有效之糾正及補救措施。

4. 被害人協助及權益保障事宜。

5. 其他與性騷擾防治有關之教育。

前項參加教育訓練之人員，本校應給予公假及經費補助。

十、 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，不得為無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益等不當之差別待遇。

十一、 本校任何人對被害人之姓名、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足資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。

十二、 本校於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。適用性騷擾防治法之性騷擾事件

得轉介被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關提供服務。

十三、 本校所屬人員利用執行職務之便，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。

十四、 本校由性別平等教育委員會(以下簡稱本會)，負責受理、審議及決定性騷擾申訴案件。

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。調查委員為三人至五人，包含具備性別意識之外部專業人士，專業人士將自勞動部建置之「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」、教育部建置之「校園性別事件防治與處理調查專業人才庫」或本市建置之「校園性別事件防治與處理調查專業人才庫」遴選之。

本會及調查小組女性成員比例不低於二分之一、男性成員比例不少於三分之一。但該校任一性別教師人數少於上開規定委員總數之比例者，得聘請外部專業人士。

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，可否同數時，取決於主席。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。

十五、 本措施所訂性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出；其以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄（以下併稱申訴書），應載明下列事項：

（一）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。

（二）有法定代理人或委任代理人者，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；委任者，並應檢附委任書。

（三）申訴之事實內容及相關證據。

（四）性騷擾事件發生或知悉之時間。

（五）申訴之年月日。

申訴書不合第一項規定，而其情形可補正者，本校應通知申訴人於十四日內補正。

十六、 本校接獲性騷擾防治法第一條第二項但書所定性別平等教育法及性別平等工作法之性騷擾事件，應於接獲之日起二十日內，移送該事件之主管機關，並副知當事人。

本校接獲適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位（以下稱調查單位），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，並以書面通知當事人及副知新北市政府(社會局)。

十七、 適用性騷擾防治法之性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，得於下列規定提出申訴：

（一）屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。

（二）屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

（三）性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前二款規定

有較長之申訴期限者，從其規定。

前項性騷擾申訴案件，依下列規定提出：

(一) 申訴時行為人係本校所屬人員：向本校提出。

(二) 申訴時行為人為學校校長：向新北市政府(社會局)提出。

(三) 申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

第一項性騷擾申訴有下列不予受理情形之一者，本校應即移送新北市政府(社會局)決定不予受理或應續行調查：

(一) 當事人逾期提出申訴。

(二) 申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。

(三) 同一性騷擾事件，撤回申訴或依性騷擾防治法第二十一條第五項規定視為撤回申訴後再行申訴。

十八、 適用性別平等工作法之性騷擾事件申訴人為公務人員或教育人員時，其申訴及處理程序，依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理，行為人為學校校長，應向新北市政府教育局提出申訴。

非屬公務人員或教育人員之受僱者或求職者遭受適用性別平等工作法之性騷擾事件，應向本校提出申訴。但有下列情形之一者，得逕向新北市政府(勞工局)提起申訴：

(一) 學校校長為被申訴人時。

(二) 本校未處理或不服本校所為調查或懲戒結果。

申訴人依前項但書規定，向新北市政府(勞工局)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) 被申訴人為學校校長，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。

申訴人依第二項但書規定向新北市政府(勞工局)提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。申訴事件經結案或申訴人撤回申訴後，不得就同一事由再提出申訴，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。

本校於接獲適用性別平等工作法之性騷擾申訴案件時，應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，通知新北市政府(勞工局)。

十九、 本校應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。

二十、 性騷擾事件處理、調查及決議時應遵守迴避原則：

（一）參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員有下列情形之一，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）參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議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，向本會提出，並應為適當之釋明；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

（四）被申請迴避之人員在本會就該申請事件為准駁前，應停止處理、調查及決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

（五）參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員有第一款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本會命其迴避。

二十一、調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：

(一)性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他權益；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。

(二)性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，應通知當事人及關係人到場說明，得邀請具相關學識經驗者協助，並應適時通知案件辦理情形；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。

(三)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。

(四)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。

(五)性騷擾事件之調查人員應具備性別平等意識。

二十二、性騷擾之調查，除依本措施第二點規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

(一)不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，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。

二十三、調查小組對性騷擾事件應作成調查報告，並載明下列事項移送本會審議：

(一)性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。

(二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

(三)申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。

(四)相關物證之查驗。

(五)事實認定及理由。

(六)性騷擾事件調查結果及處理建議。

二十四、調查結果通知及救濟途徑：

(一)適用性別平等工作法之性騷擾事件：

1. 調查認定屬性騷擾之案件，本校應將處理結果通知新北市政府(勞工局)。

2. 非屬公務人員或教育人員之申訴人不服本校所為調查或懲處結果，得於性別平等工作法第三十二條之一第一項但書第二款申訴時效內逕向新北市政府(勞工局)提起申訴

(二)適用性騷擾防治法之性騷擾事件：

1. 本校應將調查報告及處理建議移送新北市政府(社會局)審議；新北市政府(社會局)將該申訴案件調查結果之決定，以書面載明事實及理由通知申訴人、行為人及本校。

2. 申訴人及行為人對於前項調查結果之決定不服者，得於該決定通知書送達之次日起三十日內檢附行政處分影本、訴願書至新北市政府(社會局)，由新北市政府(社會局)層轉訴願管轄機關即衛生福利部審議，如不服訴願決定，得於決定書送達之次日起二個月內提起行政訴訟。

二十五、公務人員及教育人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

二十六、本校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，應協助其向新北市政府(社會局)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。

二十七、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情事發生。

二十八、本校性騷擾申訴之管道如下：

單位名稱：人事室

專線電話：24979858#57

傳　　真：24979818

電子郵件：aj0623@ntpc.gov.tw

上述申訴管道之聯絡方式，如因本校人事主管異動時，應隨同修正，免經校務會議審議。

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，本校受理性騷擾申訴後，將指定專責處理單位協調處理。

適用性騷擾防治法之性騷擾事件若行為人為學生時，則得視年齡及身心發展之必要考量，由本校學務處及委託本校性別平等教育委員會調查，並於處理建議得結合性別平等教育，提供教育輔導措施。

二十九、本措施經校務會議通過公布後實施，修正時亦同。