

南投縣信義鄉羅娜國民小學

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

113年5月20日性平會擬定、審議

113年5月21日臨時校務會議通過

- 第一條 南投縣信義鄉羅娜國民小學（以下簡稱本校）為提供受僱者、派遣勞工、求職者及實習生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，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。
- 第二條 本規範適用於性騷擾事件之申訴人或被申訴人為本校所屬教職員工（含求職者、實習生及派遣勞工）。申訴人或被申訴人任一方為學生身分時，則以性別平等教育法相關規定處理，不適用本規範。
- 第三條 本規範所稱性騷擾，包含性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條所規定之情形。
- 第四條 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。
- 第五條 本校應採行適當措施，建立友善之工作環境，提升性別平權觀念，消除工作與服務場所內源自於性或性別之敵意因素，以提供本校所屬教職員工及受服務人員免於性騷擾之工作與服務環境。
- 並定期就所屬公共場所及公眾得出入之場所，檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。
- 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。
- 第六條 本校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求、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。

- 第七條 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，加強同仁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，本校擔任主管職務者，優先實施。
- 第八條 本校所定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，應於工作場所顯著之處公開揭示。前項公開揭示應以書面、電子資料傳輸方式或其他可隨時取得資料之方式為之。
- 第九條 本校就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。
- (一) 申訴專線電話：(049)2831327#12
 - (二) 專用傳真：(049)2831620
 - (三) 專用電子信箱或信箱：gtgod31805@gmail.com
 - (四) 專責處理人員姓名或單位：教導處——學務組長。
- 第十條 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，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。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。

- (三) 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。

第十一條 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。

第十二條 性騷擾之申訴，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、性別、出生年月日、身分證明文件編號、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、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住居所、聯絡電話、申訴日期。委任者，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。

前項作成之紀錄不合規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

性騷擾事件之行為人為本校所屬教職員工，且其行為屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，被害人得依性騷擾防治法第十四條規定之期限向本校提出申訴。

學校接獲申訴時，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應通知南投縣政府社會及勞動處。

第十三條 性騷擾事件之被申訴人為本校校長者，如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應向南投縣政府社會及勞動處提出申訴；如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應向具指揮監督權限之上級機關南投縣政府教育處提出申訴。

第十四條 本校所屬各級主管不得因本校所屬教職員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處分，違反者，如經查明屬實，將視情節輕重予以必要之處分。

- 第十五條 涉及性別平等工作法之性騷擾申訴，依工作場所性騷擾防治措施準則第 12 條第 4 項規定，得委託本校性別平等教育委員會處理。
派遣勞工如遭受本校員工性騷擾時，本校將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。
- 第十六條 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，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。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。
- 第十七條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查、決議人員，應依下列規定迴避：
- (一) 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。
 - (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，足認其執行職務有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向申訴處理委員會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。
 - (三) 被申請迴避之人員在申訴處理委員會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。
 - (四) 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，應由本校命其迴避。
- 第十八條 申訴處理委員會之處理程序如下：
- (一) 申訴處理委員會應自接獲性騷擾申訴事件後，應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並於二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。
 - (二) 申訴處理委員會得組成調查小組進行調查，調查小組成員以三或五人為原則，其中女性成員之比例不得少於二分之一，社會公正人士及具備性別意識之專家學者合計一至三人。必要時，調查小組成員得一部或全部外聘。
 - (三) 申訴處理單位得由校長指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。
 - (四) 會議應有委員二分之一以上出席，始得開會，出席委員過半數之同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。
 - (五) 申訴處理委員會或調查小組召開會議時，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，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

- (六) 調查結束後，調查結果應作成書面並載明理由，移送申訴處理委員會審議處理。申訴處理委員會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。
- (七) 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。
- (八) 申訴處理委員會委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非本校之兼職委員出席會議時並得支領出席費。
- (九) 申訴處理委員會所需經費由本校相關預算項下支應。
- (十) 經調查認定屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應將處理結果通知南投縣政府教育處。
- (十一) 經調查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，移送南投縣政府社會及勞動處辦理。

第十九條 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。

第二十條 申訴人及被申訴人如不服調查結果、決議或懲處之結果，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。
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。

第二十一條 申訴處理委員會受理之性騷擾申訴事件如已進入司法程序，或已移送監察院調查或懲戒法院審理者，申訴處理委員會經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受本規範第十七條第一項規定之限制。

第二十二條 本校所屬教職員工性騷擾行為經調查屬實者，應送交考績委員會或相關成績考核會為適當之懲處；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；其涉及刑事責任者，得移送司法機關處理。

第二十三條 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。

第二十四條 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，避免相同事件或報復情事發生。

第二十五條 本規範經本性性別平等委員會擬定、審議、提案，並經校務會議決議，奉校長核可後實施，修訂時亦同。

承辦人

單位主管

校長