

臺北市西湖實驗國民中學性騷擾防治、申訴及懲處措施

111年12月制訂
112年7月6日修訂
112年9月26日修訂
113年4月3日修訂
114年2月25日修訂

- 一、臺北市西湖實驗國民中學（以下簡稱本校）為提供所屬人員（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生，以下稱本校所屬人員）、求職者或受服務人員免於性騷擾之工作及受服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項、勞動部頒布工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治法第七條第一項、第四項規定，訂定本措施。
- 二、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。
- 三、本措施所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：

（一）適用性別平等工作法：

- 1、指本校所屬人員於執行職務時，任何人（含雇主、各級主管、員工、客戶…等）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、雇主對本校所屬人員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、獎懲之交換條件。

（二）適用性騷擾防治法：指性侵害犯罪以外（性侵害犯罪部分，除申訴程序外，準用本措施相關規定），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。

- 四、本校應防治性騷擾之發生，消除工作或服務場所內源自於性或性別的敵意因素，以保護所屬人員、求職者及受服務人員不受性騷擾之威脅。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。另針對所屬人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，

雇主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。

五、本校定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，規劃性別平權及性騷擾防治課程，相關資訊及訓練計畫於本校全球資訊網之一般公告之處公告。

六、本校性騷擾申訴管道如下：

申訴專線電話：27991817轉510

申訴專用傳真：27993284

申訴專用信箱或申訴電子信箱：66400x@tp.edu.tw

專責處理人員姓名或單位名稱：人事室

申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴及處理程序，依各該人事法令之規定及性別平等工作法第三十二條之三規定辦理。

本校校長涉及「性別平等工作法」之性騷擾事件者，申訴人應向臺北市政府教育局提出申訴；涉及「性騷擾防治法」之性騷擾事件者，申訴人應依「性騷擾防治法」第14條規定向臺北市政府社會局提出，其處理程序依各該主管機關規定辦理。

七、本校於知悉有性騷擾之情形時，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. 對身心障礙者依其障別提供必要之協助。
4. 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。
5. 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。
6. 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處或處理。
7. 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。

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。

八、本校將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事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。

九、性騷擾之申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為申訴者，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。

申訴書應載明事項：

（一）申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務、工作或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。

（二）有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。

（三）有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。

（四）申訴之事實內容及可取得之相關證據。

（五）申訴之年月日。

適用性騷擾防治法事件之申訴，申訴書或言詞、電子郵件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。

本校依性別平等工作法之工作場所性騷擾預防、糾正及補救義務，不因申訴不受理而受影響。

十、適用性騷擾防治法事件之申訴，其申訴書或言詞、電子郵件作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者，應不予受理。

前項不予受理之性騷擾事件，應於申訴或移送到達20日內以書面通知當事人，並副知臺北市政府社會局。

同一性騷擾事件已經依性別平等工作法或性騷擾防治法調查（含申復）完畢，並將調查結果函復當事人者，不得就同一事由再提申訴。

十一、本校雖非行為人所屬單位，於接獲本措施第三條第（二）款之性騷擾申訴書時，仍應

採取適當之緊急處理，並應於7日內將申訴書及相關資料移送臺北市政府社會局。

十二、本校為處理性騷擾申訴案件，設置性騷擾申訴處理委員會。申訴處理委員會，由雇主、受僱者代表及專家學者共同組成，負責處理性騷擾申訴案件。委員會置委員七人，其中一人為主任委員並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得由主席另指定其他委員代理之；置受僱者代表委員一人，由與申訴人同科室同性別之受僱者擔任之，申訴人如為求職者時，由同性別之受僱者擔任之；其餘委員五人由本校聘請專家學者擔任。本委員會之女性代表不得低於二分之一，男性代表不得低於三分之一。

委員會為調查申訴案件，得另成立調查小組，調查小組置三至五人，成員不得由本校所屬人員擔任，並至少應有三分之二為外部專家學者。

十三、針對適用性別平等工作法之派遣勞工如於執行勤務時遭受性騷擾事件，本校將受理申訴，並與派遣事業單位共同調查，且將調查結果通知派遣事業單位及當事人。

十四、性騷擾申訴處理委員會作成決議前，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。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。

十五、性騷擾申訴處理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。

委員會召開會議時，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，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

十六、參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，應對於知悉之申訴事件內容應予保密。違反者，主任委員終止其參與，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘任。

十七、性騷擾事件之處理，有下列情形之一者，處理、調查與決議人員應自行迴避：

- (一) 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。
- (二) 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之關係者。
- (三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- (四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

性騷擾事件申訴之處理、調查與決議人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

(一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。

(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向性騷擾申訴處理委員會為之，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性騷擾申訴處理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。

處理、調查與決議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該性騷擾申訴處理委員會命其迴避。

十八、本校性騷擾申訴處理委員會調查性騷擾事件時，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) 性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。

(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醫療與法律協助。

(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。

十九、申訴處理委員會應於申訴提出或移送申訴案件到達之日起7日內開始調查，並於自接獲或受理性騷擾申訴之翌日起2個月內結案；必要時，得延長1個月，並通知當事人。

二十、申訴處理委員會應參考申訴調查小組之調查結果，應作成附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。該調查決議應以書面通知雙方當事人，若為本措施第三條第

(二) 款之性騷擾事件，調查決議應併送臺北市政府社會局，並註明對申訴案之決議

有異議者，依下列法令得提出之救濟途徑。

(一) 性別平等工作法之救濟機制：

1、當事人屬「公務人員保障法」之適(準)用對象者，得依「公務人員保障法」規定提起復審。

2、當事人非屬「公務人員保障法」之適(準)用對象者，得依「性別平等工作法」第32條之1第1項第2款規定，於提起申訴之期限內向地方主管機關提起申訴。

(二) 性騷擾防治法之救濟機制：於收受調查決議之次日起30日內向臺北市政府社會局提出再申訴。

二十一、性騷擾行為經調查屬實已結案者，本校得視情節輕重，對受僱之行為人按其身分適用法規給予懲處，並應循法定程序於一週內啟動行政懲處作業，懲處額度依本府規定應核予「記過」以上之處分，當年度考績(成、核)應考列「丙等」；適(準)用公務人員陞遷法者，另依該法第十二條第一項第六款「最近一年內對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，致平時考核曾受記過一次以上之處分」之規定，不得辦理陞任。如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出告訴或告發。性騷擾行為經證實為誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲處或處理。

二十二、本校對性騷擾事件之決議及處理應採取追蹤、考核及監督，以確保懲處或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

二十三、本校不會因所屬人員提出本措施所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

二十四、本措施如有未盡事宜，依性別工作平等法、性騷擾防治法及臺北市政府各機關(構)學校處理性騷擾案件注意事項等相關規定辦理。

二十五、本辦法由本校校長奉核公佈後實施，修訂時亦同。

公告日期：114年2月25日