

## 臺北市立懷生國民中學工作場所性騷擾防治申訴及懲戒措施

1020914訂定

1050101修正

- 一、臺北市立懷生國民中學（以下簡稱本校）為提供受僱者及求職者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，特依性別工作平等法第十三條第一項，及行政院勞工委員會頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之規定，訂定本措施。
  
- 二、本措施所稱之性騷擾，指員工於執行職務時，任何人（含各級主管、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；或主管對員工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。  
  
性騷擾行為之態樣包含如下：
  - (一)因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
  - (二)與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。
  - (三)以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
  - (四)強制性交及性攻擊。
  - (五)展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。
  
- 三、本校應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
  
- 四、本校應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練或工作坊中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
  
- 五、本校應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

申訴專線電話：[2721-5078](tel:2721-5078)

申訴電子信箱：[61100x@tp.edu.tw](mailto:61100x@tp.edu.tw)

六、本校應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

七、本校於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- (一) 保護被害人之權益及隱私。
- (二) 對所屬場域空間安全之維護或改善。
- (三) 對行為人之懲處。
- (四) 其他防治及改善措施。

八、本校為受理性騷擾申訴及調查案件，設置性騷擾申訴調查委員會（以下簡稱本委員會），並委由本校性別平等委員會依本要點調查處理。本委員會置委員七人，其中一人為主任委員由教務主任兼任之，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之。其餘委員六人，由校長聘（派）本校教職員工或學者專家擔任。

本委員會女性代表不得低於二分之一。

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。

九、性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應作做

成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- (一) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- (三) 申訴之事實及內容。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

十、本委員會作成決議前，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。

十一、本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。

十二、參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予

予  
保密；違反者，主任委員應終止其參與，本校並得視其情節依相關規定

予  
以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十三、本校調查性騷擾事件時，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。

十四、本委員會應於申訴提出起三個月內結案，做成附理由之決議，並得做成  
懲

戒或其他處理之建議。

本委員會之決議應以書面通知當事人，並註明對申訴案之決議有異議者，得於十日內向本委員會提出申覆，其期間自申訴決議送達當事人之日起算。但申覆之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。提出申覆應附具書面理由，由本委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

十五、有下列情形之一者，當事人對本委員會之決議得提出申覆：

- (一)申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- (二)本委員會之組織不合法者。
- (三)依性別工作平等法應迴避之委員參與決定者。
- (四)參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
- (五)證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
- (六)為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- (七)為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
- (八)發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- (九)原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

十六、本委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議。

十七、性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作

規則等相關規定為申誡、記過、記大過、調職等處置。如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出申訴。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戒或處理。

十八、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，並避免相同事件或報復情事發生。

十九、當事人有輔導或醫療等需要者，本校得引介專業輔導或醫療機構。

二十、本校不得因員工提出本措施所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。

二十一、性騷擾之行為人如非本校員工，本校應依本措施提供應有之保護。