

臺北市立松山高級中學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲處規範

114 年 3 月 31 日核訂生效

第 一 條 臺北市立松山高級中學（以下簡稱本校）為提供受僱者、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，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（以下簡稱性工法）第十三條第一項，以及勞動部頒布「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，悉依本規範行之。

第 三 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。

三、權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

四、有下列情形之一者，適用本規範之規定：

（一）本校所屬人員於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。

（二）本校所屬人員於非工作時間，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）本校所屬人員於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

五、本款所稱雇主，指本校校長、代表本校校長行使管理權

之人及代表本校校長處理有關受僱者事務之人。

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 本校就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、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。

本校性騷擾申訴管道如下：

申訴專線電話：02-27535968

申訴專線傳真：02-27662458

申訴電子信箱：personnel@sssh.tp.edu.tw

專責處理單位：本校人事室

依性工法第二條第三項，申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定，非屬前述當事人依第三十二條之一第一項第二款規定辦理。

第 六 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，加強對所屬員工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，針對前條指定之人員或單位成員、本校之擔任主管職務者，優先實施。

第 七 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：

- (一)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。
- (二)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。
- (三)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。
- (四)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。
- (五)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。情節重大者，本校得依性工法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
- (六)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：

- (一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- (二)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。
- (三)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- (四)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。

第 八 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 九 條 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 十 條 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。

本校設置性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱委員會），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。委員會置委員六人，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，由與申訴人同處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；其餘委員四人由本校聘請專家學者擔任。

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。

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。

第十一條 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，其處理程序依主管機關規定辦理。

第十二條 性騷擾之申訴，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、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、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。
- 三、申訴之事實內容及相關證據。

本校於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

第十三條 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。

第十四條 本校接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

本校處理前項申訴時，除依第十條規定設申訴處理單位外，並組成申訴調查小組調查之，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。

申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送申訴處理單位審議處理：

- 一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。

二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

三、事實認定及理由。

四、處理建議。

第十五條 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；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。

第十六條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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。

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，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本校申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本校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。

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，由本校命其迴避。

第十七條 申訴處理單位應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

申訴處理單位召開會議時，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。

申訴處理單位應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之

決議，並得作成懲處或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

第十八條 本校自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴人如認本校未處理或不服本校所為調查或懲處結果，申訴人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。

第十九條 申訴處理單位對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條第一項規定之限制。

第二十條 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處或處理，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。

第二十一條 本校對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲處或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

第二十二條 本規範由校長核定公布後實施，修正時亦同。

大印

公告日期：中華民國 114 年 3 月 31 日

臺北市立松山高級中學性別平等工作法職場性騷擾事件申訴書

(有法定代理人、委任代理人者，請另填背面相關資料表，另本表*處為選填)

申 訴 人 資 料	姓 名		性 別	☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他	出生年月日	年 月 日 (歲)		
	身 分 證 統 一 編 號 (或 護 照 號 碼)		聯 絡 電 話		服 務 機 關 (單 位)		職 稱	
	身 分 別	☐ 公務人員 ☐ 教育人員 ☐ 軍職人員 ☐ 聘僱人員 ☐ 工友 (含技工、駕駛) ☐ 約用人員 ☐ 其他：_____						
	職 務 別	☐ 校長 ☐ 主管 ☐ 非主管						
	身 心 障 礙 別	☐ 身心障礙者 ☐ 非身心障礙者						
	與 被 申 訴 人 關 係	1. ☐ 同事業單位 ☐ 不同事業單位 (共同作業) ☐ 不同事業單位 (業務往來) 2. ☐ 權勢 (最高負責人與職員／上司與下屬) ☐ 非權勢						
	國 籍 別	☐ 本國籍 (一般) ☐ 本國籍 (原住民) ☐ 本國籍 (新住民，經歸化程序取得臺灣身分證者) ☐ 外國籍 (非本國籍)						
	住 (居) 所	縣 鄉鎮 村 路 段 市 市區 里 街 巷 弄 號 樓						
	公 文 送 達	☐ 同住居所地址 ☐ 另列如下 (請勿填寫郵政信箱)						
	(寄送)地址	縣 鄉鎮 村 路 段 市 市區 里 街 巷 弄 號 樓						
申 訴 事 實 內 容	被申訴人姓名		性 別	☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他	服 務 機 關 (單 位)		職 稱	
	身 分 別	☐ 公務人員 ☐ 教育人員 ☐ 軍職人員 ☐ 聘僱人員 ☐ 工友 (含技工、駕駛) ☐ 約用人員 ☐ 其他：_____						
	職 務 別	☐ 校長 ☐ 主管 ☐ 非主管						
	事件發生時間	_____ ☐ 上午 年 月 日 ☐ 下午 時 分						
	事件知悉時間	☐ 同事件發生時間 ☐ 另列如下 _____ ☐ 上午 年 月 日 ☐ 下午 時 分						
	事件發生地點	☐ 辦公場所 ☐ 非辦公場所：_____						

	申 訴 類 別	☐ 敵意式性騷擾（第12條第1項第1款） ☐ 交換式性騷擾（第12條第1項第2款） ☐ 權勢型性騷擾（第12條第2項） ☐ 非工作時間性騷擾（第12條第3項）				
	事件發生過程					
相 關 證 據	附件1： 附件2： （無者免填）					
（上述紀錄業經申訴人確認其內容無誤） 申訴人（法定代理人或委任代理人）簽名或蓋章：						
申訴日期： 年 月 日						

***法定代理人資料表（無者免填）**

（依行政程序法第二十二條規定，未滿十八歲者之性騷擾申訴，應由其法定代理人提出。）

法 定 代 理 人 資 料 表	姓 名		性 別	☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他	出生年月	年 月 日（ 歲）
	身分證統一編號 （或護照號碼）		與申訴 人之關 係		聯 絡 電 話	
	住（居）所	縣 鄉鎮 村 路 段 市 市區 里 街 巷 弄 號 樓				

***委任代理人資料表（無者免填）**

委 任 代 理 人 資 料	姓 名		性別	☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他	出生年月	年 月 日(歲)
	身分證統一編號 (或護照號碼)				聯 絡 電 話	
	住(居)所	縣 市	鄉鎮 市區	村 里	路 街	段 巷 弄 號 樓
	*檢附委任書					

受理人員資料

受 理 機 關		受 理 人 員		職 稱	
聯 絡 電 話		接 獲 申 訴 時 間	年 月 日	☐ 上午 時 分 ☐ 上午	

備註：

- 一、本申訴書填寫完畢後，應影印一份予申訴人留存。
- 二、事實發生過程及相關證據如不敷書寫，請另自行以紙張書寫。
- 三、機關應於接獲申訴二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。
- 四、本申訴書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

【次頁尚有被害人權益說明，並請詳閱】

性別平等工作法之性騷擾事件被害人權益說明

一、申訴提起：

(一)被害人為機關公務人員（指公務人員保障法第三條及第一百零二條所定人員）者

- 1、得向服務機關提起申訴。
- 2、行為人為機關首長時，應向上級機關申訴。
- 3、對受理申訴機關所為性騷擾成立或不成立之決定，得依公務人員保障法規定提起復審。

(二)被害人為機關內非屬公務人員之受僱者

- 1、得向服務機關提起申訴。
- 2、依性別平等工作法第三十二條之一規定，被申訴人屬機關首長等最高負責人、機關未處理或不服被申訴人之機關所為調查或懲戒結果者，得於下列申訴期限內，逕向地方主管機關提起申訴：

- (1)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。
- (2)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。
- (3)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。但依上開規定有較長之申訴期限者，從其規定。
- (4)被申訴人為機關首長，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。

二、刑事告訴：性騷擾事件涉及性騷擾防治法第二十五條（意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為）之罪者，須告訴乃論，被害人可依刑事訴訟法第二百三十七條規定於六個月內提起告訴，警察機關應依被害人意願進行調查移送司法機關。

三、民事賠償：得依性別平等工作法第二十七條至第三十條等相關規定，向雇主（服務機關）行為人請求損害賠償。

四、申訴調查期間：受理申訴機關應自接獲申訴之翌日起二個月內作成性騷擾成立與否之決定，並以書面通知申訴人及被申訴人；必要時，得延長一個月。

五、被害人保護扶助：機關知悉性騷擾之情形，應視被害人身心狀況，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。

本權益告知書係為向被害人說明其得主張之權益及各種救濟途徑，非取代性騷擾申訴書，被害人有意願提起申訴，請另填寫申訴書。機關於接獲申訴書需依規定通知地方主管機關並依限完成調查。

被告知人：_____（請本人簽名）中華民國 年 月 日

性騷擾申訴委任書

稱謂	姓名 (或名稱)	性別	出生 年月日	身分證統一編號 (或護照號碼)	住居所或居所 (事務所或營業所)	聯絡電話
委任人						
委任代理人						

茲因與_____間性騷擾申訴事件，委任_____為代理人，就本事件（詳申訴書）有代為一切申訴行為之代理權，並有／但無（請擇一）撤回或委任複代理人之特別代理權。

此致

（機關名稱）

委任人：（簽名或蓋章）委任

代理人：（簽名或蓋章）

中華民國

年

月

日

職場性騷擾申訴撤回書

申訴人姓名		出生年月日		性別	☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他
身分證號			聯絡電話	(公) (宅) (手機)	
住居所地址					
公文送達 (寄送)地址	☐ 同住居所地址 ☐ 另列如下				
撤回原因 (請簡述)					
附件	檢附原申訴書影本				
說明	1. 本撤回書送達申訴受理機關後，申訴調查程序即予終止；惟機關仍須依性工法有關「非因接獲申訴而知悉性騷擾事件時」之各項防治義務，採取立即有效之糾正及補救措施。 2. 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。 3. 本撤回書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。				
本人（申訴人）已瞭解上開說明內容，撤回於____年____月____日 申訴____（被申訴人姓名）之性騷擾申訴事件，特此聲明。 此致 （機關名稱） 本人（申訴人）簽名_____日期：____年____月____					
※申訴人如未成年，請填具以下法定代理人資料，並由法定代理人簽名 法定代人簽名： 身分證統一編號： 與申訴人關係：					