臺中市私立優勢光譜幼兒園性騷擾防治措施及申訴調查處理辦法

第1條 本校為防治性騷擾，提供免於性騷擾之友善環境及保護被害人之權益，特依性別平等工作法(以下簡稱性工法)、性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)、性騷擾防治準則及工作場所性騷擾防治措施準則(以下簡稱工作場所防治準則) 等訂定本辦法。

第2條 本校性騷擾事件之處理及防治，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，適用本辦法。

 本辦法所稱性騷擾或權勢性騷擾，指本校教職員工（含約聘僱人員）、派遣勞工、實習生及求職者，發生性騷法第二條各款或性工法第十二條第一項至第四項行為之一。

 本校教職員工執行職務時，由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為性騷擾時，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷法之規定。

第3條 性騷擾事件之調查認定，除依前條規定，就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、言詞、行為、認知或其他具體事實認定外，並依適用之性工法或性騷法得分別綜合審酌工作場所防治準則第五條或性騷擾防治準則第二條各款情形。

第4條 本校為防治性騷擾行為之發生，應辦理性騷擾防治措施及推動工作如下：

 一、辦理防治性騷擾之教育訓練。

 二、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

 三、當事人有輔導、醫療等需要者，視情況引介至本校相關單位或專責機構進行身心輔導或治療。

 四、設置專線電話(04-25607827)及專用電子信箱(asedatw@gmail.com)接受申訴，並將本辦法及相關資訊公開揭示於本校網站。

 五、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。

第5條 本校發生適用性工法之性騷擾事件，或有第二條第三項之性騷擾情形時，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：

 (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戒或處理。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戒或處理。

 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。

 (二)告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依被害人意願，協助其提起申訴。

 (三)對相關人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。

 本校接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，但被害人無提起申訴意願時，本校得依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

 適用性工法之性騷擾事件，本校因申訴人或被害人之請求，得提供至少二次之心理諮商協助。

第6條 本校於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生有性騷擾事件當時知悉者，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。

 本校於該性騷擾事件發生後知悉者，仍應檢討所屬場所安全及採取有效糾正補救措施。

第7條 被害人或行為人若分屬不同事業單位，且與本校具共同作業或業務往來關係者，於知悉性騷擾之情形時，將以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知行為人所屬事業單位共同協商解決，採取立即有效之糾正及補救措施，並保護當事人之隱私及其他人格法益。派遣勞工遭受 本校所屬人員性騷擾時，仍受理申訴，並與派遣單位共同調查，將結果通知派遣單位及當事人。

第8條 本校園長、各單位主管涉及性騷擾行為，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，依下列程序停止或調整其職務。惟其他法律另有特別規定者，從其規定：

 一、園長：報由教育部停止其職務。

 二、各級主管：由本校專案簽准停止或調整其職務。

 依前項規定停止或調整職務人員，其案件經調查結果未經認定性騷擾成立，或經認定為性騷擾但未依相關法律規定予以停聘、免職、解聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸(薪)或年功俸(薪)。

第9條 本校為處理本辦法所涉之性騷擾申訴案，設置「性騷擾申訴處理委員會」（下稱本會）。本會置委員六至十二人，由負責人擔任主任委員，因故無法主持會議時，得指定委員代理之；並由園長一人、組長、家長會長為當然委員，其餘委員由校長遴聘本校教師、職員工代表及性別平等教育相關專家、學者代表組成。其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員不得少於委員總數二分之一。委員任期一年，得連任之。

 本會應有全體委員過半數出席始得開會，出席委員過半數之同意始得決議。

第10條 適用性工法之性騷擾事件，被害人應依性工法第三十二條之一規定，向本校提出申訴。但行為人為本校校長且被害人非教育人員或軍職人員時，得逕向高雄市政府提出申訴。行為人為本校校長，且被害人為教育人員或軍職人員時，應逕向教育部提出申訴。

 適用性騷法之事件，被害人得視行為人身分，提出性騷擾申訴：

 一、行為人為本校教職員工：向本校提出申訴。

 二、申訴時行為人為本校校長：逕向高雄市政府提出申訴。

 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。

 性騷擾申訴案件如本校不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送管轄單位，未能查明管轄單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴逕為調查。移送時以書面通知當事人，並副知高雄市政府。

第11條 依本辦法提起之性騷擾申訴，其申訴時效悉依其適用之性工法、性騷法規定。性騷擾申訴得以言詞、電子郵件或書面向本校人資室提出；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、申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話及申訴之年月日。

 二、有法定代理人或委任代理人，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、住居所、聯絡電話及與申訴人關係。有委任代理人者，並應檢附委任書。

 三、申訴之事實內容及相關證據。

 申訴書不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。本校於接獲申訴時，應依規定通知台中市政府。

第12條 本會對人資室移送之性騷擾申訴，應自申訴收件或申訴人完成補正之次日起二十日內，以書面通知當事人是否受理。

 適用性工法之性騷擾申訴事件，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。

 適用性騷法之申訴事件，如有下列任一情形者，不予受理，應即移送台中市政府：

 一、當事人逾期提出申訴。

 二、申訴不合法定程序，經通知限期補正，屆期未補正。

 三、同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

 人資室接獲申訴案件，主任委員應依個案指定委員於五日內確認是否受理。

第13條 除有不予受理事由外，人資室應自接獲申訴或移送到達之日起七日內，移請本會協助成立調查小組，並於二個月內完成調查，必要時得延長一個月，並應通知申訴當事人。

 調查小組之成員人數，以三人或五人為原則，且成員應有具性別平等意識之校外專業人士，女性成員應占成員總數二分之一以上。

 前項之專業人士，得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。

 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，其期間不受前開規定之限制。

第14條 調查小組調查完成後，應提出調查報告，並移送本會決議。報告內容應包括下列事項：

 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、性騷擾事件調查結果(事實及理由)及處理建議。

 本會參考調查小組調查結果，進行附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。且續依下列規定辦理：

 一、適用性工法之性騷擾申訴事件：

 (一)決議應通知申訴人、被申訴人、學校相關權責單位及高雄市政府，並以書面載明理由、對於結果不服得提起救濟之方式、期限及受理之單位或機關。

 (二)前目決議之懲戒或其他處理建議，應依被申訴人身分提交本校教師評審委員會、職員工評議委員會議決懲處，或移送相關權責單位執行有關事項。執行結果應通知被申訴人勞務提供地之地方主管機關。

 適用性騷法之性騷擾申訴事件，本會決議之調查報告及處置建議，應移送高雄市政府辦理。

第15條 申訴人及行為人如不服本校所為調查或懲戒結果，得逕向高雄市政府提起申訴。

第16條 本校性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員有下列各款情形之一，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該事件之當事人或家長、家屬關係者。

 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。

 三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

 四、於該事件，曾為證人、鑑定人。

 性騷擾事件之調查人員有下列各款情形之一，當事人得申請迴避︰

 一、有前項所定之情形而不自行迴避。

 二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

 前項申請，應舉其原因及事實，向本會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。

 被申請迴避之調查人員，於本會作成准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

 本校處理、調查及決議人員有第一項所定情形不自行迴避，且申訴人或被申訴人未申請迴避者，本會應命其迴避。

第17條 性騷擾申訴之處理、調查及決議過程應遵守下列原則：

 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人格法益。

 二、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之精神，恪守迴避原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。

 三、申訴處理單位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，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。

 四、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。

 五、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。

 六、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者外，應予保密。

 七、不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

 八、性騷擾事件調查過程中，應視當事人之身心狀況，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。

 九、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，不得為不當之差別待遇。

第18條 權勢性騷擾以外及非適用性工法之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向高雄市政府申請調解。

 本校獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向高雄市政府申請調解。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。

第19條 性騷擾行為經調查屬實者，本校依性工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。

 性騷擾申訴經證實為誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人依相關法令為懲戒或處理。

第20條 本校對性騷擾案件審議結果，應採取後續追蹤考核監督，確保懲戒或處理措施有效執行，以預防相同事件或報復情事發生。

第21條 本校對擔任調查小組之成員，應予公差登記，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。

第22條 本辦法未盡事宜依相關規定辦理。

第23條 本辦法經本會及校務會議審議通過後，自公布日起實施，修正時亦同。