

# 臺中市豐原區合作國民小學性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

中華民國 102 年 04 月 18 日訂定

中華民國 110 年 02 月 24 日修訂

中華民國 112 年 08 月 25 日修訂

中華民國 113 年 05 月 27 日修訂

一、臺中市豐原區合作國民小學(以下簡稱本校)為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，規範本校性騷擾防治與申訴作業，以建立預防、懲戒及處理機制，依據性別平等工作法、性騷擾防治法及臺中市政府及所屬機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項等相關規定，訂定本要點。

二、本要點所稱之性騷擾及權勢性騷擾，包括：

(一)依性別平等工作法所規定之情形：

- 1、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、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、雇主對受僱者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、獎懲等之交換條件。
- 3、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。
- 4、本校所屬教職員工有下列情形之一者，亦適用之：
  - (1)於非工作時間，遭受校內之同一人，為持續性性騷擾。
  - (2)於非工作時間，遭受不同學校或機關(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。
  - (3)於非工作時間，遭受本校校長為性騷擾。

(二)依性騷擾防治法所規定之情形：指性侵害犯罪以外，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：

- 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。
- 3、權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

(三)其認定及樣態依性別平等工作法第十二條第四項、性騷擾防治法施行細則第二條、工作場所性騷擾防治措施準則第五條及性騷擾防治準則第二條等規定辦理。

三、本要點適用於行為人或被害人為本校教職員工之性騷擾事件。但不包括性別平等教育法規範之校園性騷擾事件。

- 四、本校為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之名譽及隱私。本校教職員工如於非本校所能支配、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。
- 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。
- 六、本校利用各種集會、電子郵件或內部文件等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；並實施防治性騷擾之教育訓練：
- (一)針對本校所屬教職員工，使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
  - (二)針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期參加相關教育訓練。
- 前項教育訓練，以各級主管及受理性騷擾申訴之專責人員或單位成員為優先。
- 七、本校受理性騷擾事件申訴之管道如下：
- (一)專線電話：04-2532-3241 分機 106
  - (二)傳真號碼：04-2533-2991
  - (三)專用電子信箱：htes70885@htes.tc.edu.tw
  - (四)專責單位：本校人事室
- 八、本校於知悉所屬教職員工有發生性騷擾之情形時，應依「臺中市政府及所屬機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項」辦理通報，並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：
    - 1、協助申訴人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
    - 2、檢討所屬場所安全。
    - 3、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。
    - 4、對申訴人提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。
    - 5、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。
    - 6、性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。
    - 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：
    - 1、協助被害人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
    - 2、檢討所屬場所安全。
    - 3、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
    - 4、告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助提起申訴。
    - 5、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

6、依被害人意願，提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

九、被害人及行為人分屬不同學校或機關(事業單位)，且具共同作業或業務往來關係者，任一方學校或機關(事業單位)於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

(一)應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方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。

十、本校知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件時，應採取下列處置，並注意被害人安全及隱私之維護：

(一)性騷擾事件發生當時知悉者，協助被害人申訴及保全相關證據，並檢討所屬場所安全，必要時協助通知警察機關到場處理。

(二)性騷擾事件發生後知悉者，應檢討所屬場所安全。

十一、性騷擾事件之行為人或被害人為本校教職教職員工者，被害人或其代理人，得以言詞、電子郵件或書面向本校提出申訴。本校校長涉及性騷擾事件，適用性別平等工作法者，應向臺中市政府教育局(具指揮監督權限之上級機關)提出申訴；適用性騷擾防治法者，應向臺中市政府社會局提出申訴。如屬性騷擾防治法規範之事件，申訴期間依該法第十四條規定辦理。

十二、本校受理申訴後，依下列規定辦理：

(一)以言詞或電子郵件申訴者，受理之人員或單位應作成書面紀錄，經向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認內容無誤。

(二)書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人或其代理人簽名或蓋章，並載明下列事項：

1、申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位及職稱、住所或居所及聯絡電話。

2、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。

3、有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。

4、申訴之事實內容及相關證據。

5、性騷擾事件發生及知悉之時間。

6、申訴日期。

(三)申訴不合前二款規定可補正者，應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

十三、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

- (一)申訴不符前條程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。
- (二)同一事由經申訴決定確定，或經撤回後，再提起申訴。
- (三)對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。

十四、本校受理性騷擾之申訴，設置性騷擾申訴處理委員會(以下稱申訴處理委員會)調查決定處理之。

前項申訴處理委員會置委員七至九人，其中一人為召集人，由本校校長指定校內教職員工兼任，並為會議主席，其餘委員由本校校長就校內教職員工、或遴聘外部具備性別意識之專業人士聘任(兼)任之，其中女性委員之比例不得少於二分之一，具備性別意識之專業人士合計一至三人；委員應親自出席，不得代理。

主席因故不能主持會議時，由主席指定其他委員一人代理之，並有委員二分之一以上出席，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。

十五、申訴處理委員會調查性騷擾事件時，依下列調查原則為之：

- (一)性騷擾事件的調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- (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機會。
- (三)被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，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，並得邀請具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)對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- (八)性騷擾事件之調查人員應具備性別平等意識。

十六、申訴處理委員會之處理程序如下：

- (一)申訴處理委員會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及結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。
- (二)申訴處理委員會為調查申訴案件，得另成立調查小組，負責性騷擾案件之調查(含相關人員訪談、紀錄等)、調查報告撰擬及研提處理建議等。調查小組成員以三至五人為原則，其中女性成員之比例不得少於二分之一。
- (三)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。

(四)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。

(五)屬性性別平等工作法規範之性騷擾事件：

1、申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。

2、前目決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

3、經調查認定屬性騷擾之案件，應將處理結果通知臺中市政府勞工局。

(六)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，移送臺中市政府社會局辦理。

十七、屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，如係權勢性騷擾以外之事件，任一方當事人得以書面或言詞向臺中市政府社會局申請調解。本校於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向臺中市政府社會局申請調解。

調解期間，除依申訴人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

十八、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，申訴處理委員會得決議暫緩調查及審議。

十九、性騷擾事件提起申訴後，得於處分作成前，以書面撤回申訴。

前項撤回申訴後，如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，不得就同一案件再提起申訴。撤回如委任代理人提出者，受委任人應有特別代理權。

二十、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，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，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。

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。

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，應由申訴處理委員會命其迴避。

二十一、本校校長或各級主管涉及性騷擾行為，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，得由其具指揮監督權限之上級機關或本校停止或調整其職務。

依前項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及依規定補發停職期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或相當之給與。

二十二、申訴人及被申訴人不服調查結果、決議或懲處之結果，得依下列法令規定提起救濟：

(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

1、公務人員得依公務人員保障法提出救濟。

2、教育人員得依教師法提出救濟。

3、其他人員得依性別平等工作法提出救濟。

(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：得依性騷擾防治法規定提起救濟。

二十三、本校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。

二十四、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。

二十五、本校對於性騷擾申訴事件應採取追蹤、考核及監督，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。

二十六、申訴處理委員會委員及調查小組成員均為無給職。但非本校教職員工兼任之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。

二十七、申訴處理委員會所需經費由本校相關預算項下支應。

二十八、本要點未規定事宜，依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關法規辦理，經校務會議通過且奉校長核可後發布施行並公開揭示，修正時亦同。