

## 臺中市新社區協成國民小學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

112年8月29日訂定

113年5月29日修訂

113年8月29日修訂

- 一、臺中市新社區協成國民小學（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，建立性騷擾事件申訴管道，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，特依性別平等工作法、工作場所性騷擾防治措施準則、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，訂定本辦法。
- 二、本辦法所稱性騷擾及權勢性騷擾，係指性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條規定之情形。
- 三、本辦法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、本校應積極防治性騷擾事件之發生，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。

本校於知悉性騷擾之情形，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、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。
- 3、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。
- 4、性騷擾行為經查證屬實，視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。
- 5、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、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。

本校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。

被害人及行為人分屬不同機關學校，且具共同作業或業務往來關係者，任一方機關學校於知悉性騷擾之情形時，依下列規定採取第二項所定立即有效之糾正及補救措施：

（一）任一方機關學校於知悉性騷擾情形，即應以書面、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。

- 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。

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，應採取下列有效之糾正及補救措施：

（一）事件發生當時知悉：

- 1、協助被害人申訴及保全相關證據。

2、必要時協助通知警察機關到場處理。

3、檢討所屬場所安全。

(二)事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。

(三)必要時得採取下列處置：

1、尊重被害人意願,減低當事人雙方互動之機會。

2、避免報復情事。

3、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。

4、其他認為必要之處置。

六、本校妥適利用集會、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。

(一) 針對本校所屬員工，每年實施防治性騷擾之教育訓練。

(二) 擔任主管職務者及受理性騷擾申訴之專責人員，優先薦派參與防治性騷擾之相關教育訓練。

七、本校受理性騷擾事件申訴管道如下：

(一) 申訴專線電話：04-25813437#107

(二) 申訴專用傳真：04-25823466

(三) 申訴專用電子信箱：(填寫人事室專責人員信箱)momon0529@gmail.com

(四) 專責單位：人事室

本校所定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，於工作場所顯著之處公開揭示。前項公開揭示以書面、電子資料傳輸方式或其他可隨時取得資料之方式為之。

八、性騷擾事件之行為人或被害人為本校所屬員工者，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，應向市府主管機關提出申訴。

適用性騷擾防治法之性騷擾事件申訴期間如下：

(一) 屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。

(二) 屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

九、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、本校受理之申訴事件，其行為人及被害人均非屬本校所屬員工者，受理機關除應採取適當之緊急處理外，並應於十四日內將申訴書及相關資料移送行為人所屬機關、部隊、學校、機構、雇主或直轄市、縣（市）政府。但行為人不明者，應移請事件發生地警察機關調查。

前項移送，應以書面通知當事人，並按適用法規副知臺中市政府勞工局或社會局。

十一、適用性騷擾防治法之申訴事件有下列情形之一者，應即移送社會局決定不予受理或應續行調查：

(一) 當事人逾期提出申訴。

(二) 申訴不合法定程式，不能補正或經通知限期補正，屆期未補正。

(三) 同一事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

十二、本校受理性騷擾之申訴，應成立性騷擾事件申訴處理委員會(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三至五人，由機關首長指定其中一人為召集人，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之，其餘委員由機關首長就校內員工或遴聘外部專業人士擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。

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，會議應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。

本校得由性別平等教育委員會依工作場所性騷擾防治措施準則規定處理性騷擾申訴事宜。

十三、適用性別平等工作法之性騷擾申訴事件調查，由申訴處理委員會為之者，申訴處理單位應參考其調查結果為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

前項決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

本校應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。

本校接獲被害人申訴時，應至勞動部職場性騷擾案件通報系統通報；經調查認定屬性騷擾之案件，並應至勞動部職場性騷擾案件通報系統通報處理結果。

十四、適用性騷擾防治法之性騷擾申訴事件，應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。調查完成應作成調查報告及處理建議，移送臺中市政府社會局辦理。

十五、調查申訴事件，應依據下列原則為之：

(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。

(二) 秉持客觀、公正、專業原則實施調查。

(三) 申訴處理委員會召開會議時，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。

(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) 性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮商協談、醫

療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

十六、逾期未作成調查結果或當事人不服調查結果者，得於收到書面通知次日起三十日內，按其身分依適用之法令提起救濟。

十七、適用性騷擾防治法之事件經撤回申訴或視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。適用性騷擾防治法之事件，除權勢性騷擾事件外，任一方當事人得以書面或言詞向社會局申請調解。各機關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，應協助其向社會局申請調解。

十八、申訴事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，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。

(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。

申訴事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

(一) 有前項所定之情形而不自行迴避。

(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，向該申訴事件之調查單位為之，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調查單位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。調查人員有第一項規定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。

十九、本校校長或各處室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服務機關停止或調整其職務。

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，及補發停職期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或相當之給與。

二十、處理性騷擾事件之有關人員，對於知悉之內容應負保密責任，不得對外洩漏。違反者，應即終止其參與並依規定懲戒或處理。

二十一、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，不得予以解職、調職或為其他不利之處分。

二十二、本校所屬員工性騷擾行為經調查屬實者，應視情節輕重移送權責單位(考績委員會或成績考核委員會)懲戒或處理。

二十三、本辦法如有未盡事宜，依性別平等工作法、工作場所性騷擾防治措施準則、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法規辦理。

二十四、本辦法經校務會議通過後實施，修正時亦同。

承辦人員：

單位主管：

校長：