

臺中市清水區清水國民小學性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

113年5月20日訂定

壹、訂定依據

- 一、 臺中市清水區清水國民小學（以下簡稱本校）為營造優質職場，提供教職員工免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處及補救等措施，依「性別平等工作法」第十三條第一項、「性騷擾防治法」第七條第一項及工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則相關規定，特訂定本規範。
本校性騷擾防治及申訴，除法令另有規定依其規定者外，依本規範規定辦理。

貳、性騷擾樣態

- 二、 本規範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、 性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條規定認定外，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。
- 四、 本規範申訴作業程序適用於加害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。

參、教育訓練

- 五、 本校應利用各項集會實施防治性騷擾之政策宣示及教育訓練，加強本校教職員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並製作禁止工作場所性騷擾之書面聲明，於適當場所公告之。
本校就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：
 - （一）本校教職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，本校性騷擾專責處理人員及擔任主管職務者，優先實施。

肆、防治原則

- 六、 本校應防治工作場所性騷擾之發生，保護教職員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與教職員工兩性平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生，應即檢討並改善之。
教職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，並事前詳為告知教職員工。
本校知悉教職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。
- 七、 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：
 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，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。

2. 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。
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. 被申訴人為本校各級主管，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。
5. 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，本校得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
6. 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：

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，並依其意願協助其提起申訴。
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、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。

八、 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。

伍、申訴管道

九、 本校為處理性騷擾事件，指定人事室為受理申訴窗口及專責處理單位，並設置下列受理性騷擾申訴之專線電話、傳真及電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示：

申訴專線電話：(04) 26222004 轉 750、751

申訴傳真：(04) 26228699

申訴專用電子信箱：csespersonnel123@gmail.com

陸、申訴處理單位之基準與其組成

十、 本校設置工作場所性騷擾申訴處理調查小組，負責處理工作場所性騷擾申訴案件。申訴處理調查小組置委員 5 人至 11 人。校長為主任委員，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；其成員之女性代表不得低於二分之一，並視需要得聘請專家學者擔任委員。

申訴處理調查小組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。

柒、申訴調查程序

十一、 性騷擾事件之行為人或被害人為本校教職員工者，被害人或其代理人於事件發生後，得以言詞、書面或電子郵件提出申訴。

以言詞或電子郵件申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人或代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

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

(一) 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話。

(二) 有法定代理人或委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、職業、住居所、聯絡電話。

(三) 申訴之事實及相關證據。

(四) 申訴日期。

申訴人有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。

申訴不合前三項規定，其情形可補正者，應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

十二、 受理之申訴事件，其行為人及被害人均非屬本校教職員工者，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本校仍將依本辦法相關規定辦理。

若行為人及被害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) 應於十四日內以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式將申訴書及相關資料移送行為人所屬機關、部隊、學校、機構、僱主或直轄市、縣(市)政府。

(二) 保護當事人之隱私及其他人格法益。

但行為人不明且非本校教職員工者，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臺中市政府社會局。

十三、 本校校長涉及「性別平等工作法」之性騷擾事件者，申訴人應向臺中市政府教育局提出申訴；涉及「性騷擾防治法」之性騷擾事件者，申訴人應向臺中市政府社會局提出，其處理程序依各該主管機關規定辦理。

校長涉及性騷擾行為，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，得由臺中市政府教育局停止或調整其職務。

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。

校長之停止職務由臺中市政府教育局為之。

十四、 申訴事件有下列情形之一者，應不予受理：

- (一) 申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。
- (二) 非屬性騷擾範圍之事件。
- (三) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住所。
- (四) 申訴書或言詞作成之紀錄，不能補正或經通知補正逾期不補正。
- (五) 同一事件已調查完畢，並將調查結果通知當事人。
- (六) 提起申訴逾期。

本校不受理性騷擾申訴事件時，應於收受申訴或移送之日起二十日內，以書面敘明理由通知當事人，並按適用法規通知臺中市政府勞工局或臺中市政府社會局。

十五、 本校調查申訴案事件時，應依據下列原則為之：

- (一) 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；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。
- (二) 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；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。
- (三) 性騷擾事件之調查，應秉持客觀、公正、專業原則，得通知當事人及關係人到場說明，給予申訴人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問申訴人之必要外，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，得視當事人之身心狀況，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。
- (七) 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，不得予以解職、調職或為其他不利之處分。

十六、 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時。
- (二) 本人或其配偶、前配偶，就該事件與申訴人有共同權利人或共同義務人之關係者。
- (三) 現為或曾為該事件申訴人之代理人、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，申訴人得以書面申請迴避：

(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，向性騷擾申訴處理調查小組為之，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性騷擾申訴處理小組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，且未經申訴人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。

十七、 適用性別平等工作法之事件，接獲被害人申訴時，應至勞動部職場性騷擾案件通報系統(下稱通報系統)填報，其調查結果應包括下列事項：

(一) 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。

性騷擾申訴處理調查小組應為附理由之決議，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、被申訴人及臺中市政府勞工局或臺中市政府社會局，並應將性騷擾事件之調查及處理結果至通報系統填報及定期回報上級主管機關。

適用性騷擾防治法之事件，應作成調查報告及處理建議，載明下列事項移送臺中市政府社會局並回報上級主管機關：

(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及處理建議。

十八、 申訴案件作成決議前，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。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。

十九、 本校處理性別平等工作法申訴事件作成之調查結果，應附記不服處理結果得提起救濟之期間及受理機關。逾期未完成調查或當事人不服申訴調查結果者，於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起，當事人屬公務人員保障法適用及準用對象，對於本校申訴之決定有異議者，亦得於收到書面通知次日起三十日內，繕具復審書經由本校向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。當事人非屬公務人員保障法適用及準用對象，如認本校未處理或不服本校所為調查結果，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向臺中市政府社會局提起申訴；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，向臺中市政府社會局提起申訴。

二十、 性騷擾事件之行為人為本校教職員工，其性騷擾行為經調查屬實者，應將調查結果送交本校教師評審委員會或教師考核委員會或公務人員考績委員會或其他相關委員會為適當之懲戒或處理。適用性別平等工作法之事件，應至通報系統填報懲戒或處理結果。

本校應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事之發生。

二十一、性騷擾事件已進入司法程序，或已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議者，性騷擾申訴處理調查小組得決議暫緩調查及評議。

捌、其他事項

二十二、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，應即終止其參與並由各該機關依規定懲戒及處理。

二十三、本校如有聽聞或媒體報導本校人員涉及性騷擾情事者，應即時通報、主動瞭解調查及作適當之處置，並於經被害人同意後依相關法令規定處理。

二十四、性騷擾申訴處理調查小組委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非本校之兼職委員出席會議時並得支領出席費。

性騷擾申訴處理調查小組委員所需經費由本校相關預算項下支應。

二十五、本要點未規定事宜，依性別平等工作法、性騷擾防治法、工作場所性騷擾防治措施準則暨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。

二十六、本規範經簽奉校長核定後實施，修訂時亦同。