

臺中市東勢區東勢國民小學性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

中華民國 112 年 6 月 18 日修訂通過

中華民國 113 年 5 月 27 日臨時校務會議修訂通過

- 一、臺中市東勢區東勢國民小學（以下稱本校）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、懲戒及處理等機制，特依性別平等工作法第十三條、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法第七條、性騷擾防治準則及臺中市政府及所屬機關學校校騷擾防治與申訴作業注意事項，訂定本規範。
- 二、本規範適用於性騷擾事件之申訴人或被申訴人為本校所屬教職員工，包括受雇者、實習生、派遣勞工及求職者。但適用性別平等教育法規定者，不適用本規範。
- 三、本規範所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：
 - (一)適用性別平等工作法：
 - 1、指所屬人員於執行職務時，任何人（含雇主、各級主管、員工、客戶…等）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、雇主對所屬人員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。
 - (二)適用性騷擾防治法：除性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：
 - 1、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。
 - 2、以明示、展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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。
- 四、性騷擾之樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：
 - (一)羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
 - (二)跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。

- (三)偷窺、偷拍。
 - (四)曝露身體隱私部位。
 - (五)以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。
 - (六)乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。
 - (七)其他與前六款相類之行為。
- 五、性騷擾之調查，應審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之，並得綜合審酌下列各款之情形：
- (一)不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，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。
- 六、本校應採行適當措施，建立友善之工作環境，提升性別平權觀念，消除工作與服務場所內源自於性或性別之敵意因素，以提供本校所屬教職員工及受服務人員免於性騷擾之工作與服務環境。
- 就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。
- 本校所定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，應於工作場所顯著之處公開揭示。
- 前項公開揭示應以書面、電子資料傳輸方式或其他取得資料之方式為之。
- 七、本校應對下列人員，實施或薦派參加防治性騷擾相關教育訓練：
- (一)就本校所屬員工，使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練，如性別平等知能、性騷擾基本概念、法令及防治等。
 - (二)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，每年應定期實施或薦派參加相關性騷擾處理之教育訓練，如性別平等教育法、性別平等工作法及性騷擾防治法之認識與事件之處理、性騷擾事件有效之糾正及補救措施等。
- 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。
- 八、本校受理性騷擾事件申訴之管道如下：
- (一)申訴專線電話：04-25873442 轉分機 206
 - (二)申訴電子信箱：carrissa@tses. tc. edu. tw
 - (三)專責單位：人事室
 - (四)申訴地址：臺中市東勢區第五橫街 1 號

上開專線電話及電子信箱若校內有異動情事，逕行更改公告之。

九、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。

本校知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所所有性騷擾事件發生之情形時，應採取下列立即有效糾正及補救措施：

(一)因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- 1、協助被害人申訴及保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
- 2、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。
- 3、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。
- 4、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。
- 5、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。
- 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處或處理。情節重大者，依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停續、不續聘或終止勞動契約。
- 7、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。
- 8、檢討所屬場所安全及其他認為必要之處置。

(二)非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- 1、協助被害人申訴及保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
- 2、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- 3、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。
- 4、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- 5、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。
- 6、檢討所屬場所安全及其他認為必要之處置。
- 7、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處或處理。情節重大者，依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停續、不續聘或終止勞動契約。

(三)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，本校仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

十、被害人及行為人分屬不同服務學校(機關)，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之服務學校(機關)於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第

九點所定立即有效之糾正及補救措施：

(一)任一方之服務學校(機關)於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方服務學校(機關)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。

十一、性騷擾事件之行為人或被害人為本校所屬教職員工者，被害人或其代理人，得以言詞、電子郵件或書面向行為人所屬服務學校(機關)提出申訴。受理申訴後，以言詞或電子郵件為之者，受理人員或單位應作成紀錄，經向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。前項言詞、電子郵件或書面作成之紀錄，應載明下列事項：

(一)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、職稱、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(二)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、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(三)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、身分證明文件編號、職業、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(四)申訴之事實內容及相關證據。

(五)性騷擾事件發生或知悉之時間。

前項作成之紀錄不合規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

十二、性騷擾事件之申訴單位，由被害人或其代理人，以言詞、電子郵件或書面向行為人所屬機關學校提出申訴；如行為人為本校教職員工請向本校人事室提出。本校機關首長涉及性騷擾事件，適用性別平等工作法者，應向臺中市政府(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，應向臺中市政府主管機關(臺中市政府社會局)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。

十三、本校參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議等相關人員，應依下列規定辦理：

(一)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)不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項者，應即終止其參與，並得視其情節輕重，依規定懲戒或處理。

十四、本校受理性騷擾之申訴，設立性騷擾事件申訴處理調查委員會（以下簡稱申訴處理委員會）處理之。

前項申訴處理委員會置委員七人，由校長擔任召集人並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。其餘成員由校長就本校教職員工聘任之，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員比例不得低於二分之一；必要時，得遴聘外部專業人士。

申訴處理委員會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作成決議，可否同數時取決於主席。

委員會均為無給職，但撰寫調查報告書及非本校之兼職委員出席會議，得依規定支領撰稿費及出席費。

十五、參與性騷擾申訴事件之處理、調查、評議人員應遵守迴避原則，依下列規定辦理：

(一)有下列情形之一，應自行迴避：

- 1、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。
- 2、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關係者。
- 3、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- 4、於該事件，曾為證人、鑑定人者。

(二)有下列情形之一，當事人得申請迴避：

- 1、有前款所定之情形而不自行迴避者。
- 2、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

(三)前款申請，應舉其原因及事實，向委員會提出，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。

(四)被申請迴避之調查人員在委員會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。

(五)調查人員有第1款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本委員會命其迴避。

十六、委員會之處理程序如下：

(一)接獲性騷擾申訴案件，應於五日內確認受否受理，不受理申訴之案件，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面敘明理通知當事人。

(二)受理之申訴案件，其行為人及被害人均非屬臺中市政府及所屬機關學校教職員工者，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具有調查權之受理單位。但行為人不明者，應移請

事件發生地警察機關調查，並應以書面通知當事人，並按適用法規通知臺中市政府勞工局會社會局。

- (三)委員會應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；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。
- (四)委員會得指派委員組成調查小組進行調查，調查小組成員以三至七人為原則，其中女性成員之比例不得少於二分之一，社會公正人士及具備性別意識之專家學者合計二至五人。
- (五)調查小組調查過程應保護申訴人、被申訴人及相關人員之隱私權，以不公開方式為之，調查結束後，由小組委員將結果作成調查報告書。
- (六)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。
- (七)調查結束後，調查結果應作成書面並載明理由，移送委員會審議處理。
- (八)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：
 - 1、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。
- (九)申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：
 - 1、提起申訴逾申訴期限。
 - 2、申訴不合法定程式，不能補正或經限期補正，屆期未補正。
 - 3、同一事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。
 - 4、無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住所等。
 - 5、非屬本規範所規定之範圍及事項者。

十七、性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

- (一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：
 - 1、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
 - 2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
 - 3、事實認定及理由。
 - 4、處理建議。

申訴處理單位應就前項調查果為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議，以書面通知當事人，並至勞動部職場性騷擾案件通報系統填報懲戒或處理結果。

- (二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：
 - 1、性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
 - 2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

3、被申訴人、申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。

4、相關物證之查驗。

5、性騷擾事件調查結果及處理建議。

應作成調查報告及處理建議，載明上列事項移送社會局，並回報上級機關。

十八、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。

十九、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，其期間不受第十七點第一項第三目限制。

二十、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。

第一項撤回如委任代理人提出者，受委任人應有特別代理權。

二十一、逾期未作成調查結果或當事人不服申訴調查結果者，得按其身分依適用之法令提起救濟。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期間及受理機關。

二十二、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。

二十三、本校各級主管不得因本校所屬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、本校所屬員工性騷擾行為經調查屬實者，應送交考績委員會或教師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。

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。

二十五、本規範事項如有未盡事宜，適用其他相關(含性別平等工作法暨其施行細則、性騷擾防治法暨其施行細則、性騷擾防治準則、工作場所性騷擾防治措施準則、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)法令之規定。

二十六、本規範經校務會議決議通過，並提請校長核定後公布實施，修正時亦同。