

臺中市立豐原商業高級中等學校

教職員工性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

101年11月13日性別平等教育委員會訂定
102年2月17日校務會議通過
106年3月15日性別平等教育委員會修訂通過
106年6月6日行政會議修訂通過
106年6月23日校務會議通過
110年6月25日校務會議通過
113年5月20日性別平等教育委員會修訂通過
113年6月21日校務會議通過

- 一、臺中市立豐原商業高級中等學校（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，執行性別平等工作法及性騷擾防治法等相關規定之性騷擾防治與申訴作業，以建立預防、懲戒及處理機制，訂定本要點。
- 二、本要點適用於行為人或被害人為本校教職員工(含編制外人員)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。
- 三、本要點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。
- 四、本校為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，推動措施如下：
 - (一)辦理防治性騷擾之宣導或教育訓練。
 - (二)頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
 - (三)設置本校性騷擾申訴管道如下，並將本要點及相關資訊公開揭示。
 - 1、申訴專線電話：04-25283556 轉 206
 - 2、申訴專用傳真：04-25296274
 - 3、申訴專用電子信箱：personel@fyvs.tc.edu.tw申訴受理窗口:本校人事室。本校於知悉性騷擾之情形，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：
 - 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，對性騷擾事件之相對人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、如經證實惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

(二)因前款情形而知悉性騷擾事件：

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、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。

本校因接受被害人陳述而知悉性騷擾事件，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。

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、協助申訴人保全相關證據。

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)必要時得採取下一列處置：

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。

本校應就所屬公共場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。

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，本校於知悉性騷擾之情形時，應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)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。

本校應對下列人員，定期實施防治性騷擾之教育訓練：

(一)針對員工，應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，每年舉辦相關教育訓練。

五、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，得以言詞、電子郵件或書面向本校提出申訴。學校首長涉及性騷擾事件，適用性別平等工作法者，應向臺中市政府教育局(下稱教育局)提出申訴；適用性騷擾防治法者，應向臺中市政府社會局(下稱社會局)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。

受理申訴後，應依下列規定辦理：

- (一)以言詞或電子郵件申訴者，受理之人員或單位應做成書面紀錄，經向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。
- (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時間。
 - 6、申訴日期。

(二)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。

六、案件行為人非屬本校教職員工時，仍應採取適當之緊急處理，並應於十四日內將申訴書及相關資料移送臺中市政府。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(下稱勞工局)或社會局。

七、為處理性騷擾申訴及調查案件，由本校所設性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)，分別依性別平等工作法或性騷擾防治法相關規定處理性騷擾申訴事宜，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，其成員之女性代表不得低於二分之一。委員會開會時，應有全體委員二分之一以上出席方得開會，出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於會議主

席。

性平會調查小組成員之女性成員不得低於二分之一，其成員應有具性別意識之外部專業人士。

八、適用性騷擾防治法之申訴事件有下列情形之一者，應即移送社會局辦理：

- (一)當事人逾期提出申訴者。
- (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申訴後再行申訴。

九、調查申訴事件時，應依據下列調查原則為之：

- (一)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。
- (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視身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- (三)秉持客觀、公正、專業原則實施調查。
- (四)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。
- (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)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、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。

前項申訴事件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。

申訴處理單位應就前項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，以書面通知當事人，並至通報系統填報。

適用性騷擾防治法之事件，應作成調查報告及處理建議，載明下列事項移送社會局：

- (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。

另將調查結果回報教育局。

十一、逾期未作成調查結果或當事人不服申訴調查結果者，得按其身分依適用法令提起救濟：

(一)性別平等工作法之救濟機制：

1、屬教師法之適(準)用對象者:依教師法相關規定，當事人得於書面通知到達之次日起三十日內以書面向臺中市政府教師申訴評議委員會提起申訴;或依訴願法規定，當事人得於書面通知到達之次日起三十日內繕具訴願書，向臺中市政府提起訴願。

2、屬公務人員保障法之適(準)用對象者：依公務人員保障法相關規定，當事人得於書面通知到達之次日起三十日內向臺公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

3、軍訓教官:依高級中等以上學校軍訓教官申訴處理作業規定，當事人得於書面通知到達之次日起三十日內向教育部國民及學前教育署提起申訴。

4、其他非屬教師法適(準)用對象、公務人員保障法適(準)用對象及軍訓教官：依性別平等工作法第三十二條之一規定，向臺中市政府提出申訴。

(二)性騷擾防治法之救濟機制：依訴願法規定，當事人得於書面通知到達之次日起三十日內繕具訴願書，向臺中市政府提起訴願。

十二、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。

十三、適用性騷擾防治法之事件經撤回申訴或視為撤回申訴者者，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，任一當事人得以書面或言詞向社會局申請調解。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，應協助其向社會局申請調解。

十四、申訴事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形者之一者，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、前配偶就其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)有前項所訂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，向本校性平會為之，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准駁前，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，應由調查單位命其迴避。

十五、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，得由教育局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，得依各該法律申請復職，及補發停職期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或相關之給與。

十六、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及處理。

十七、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，本校不得予以解職或其他不利之處分。

十八、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，應將調查結果送交相關委員會議為適當之懲戒或處理，並予追蹤、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。

前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。

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。

十九、本校對擔任調查小組之成員，應予公差登記，並得依法令或本校規定支給交通費或相關費用。非本校委員出席，得支領出席費或撰稿費，所需經費由本校相關預算項下支應。

二十、本要點如有未規定事宜，依性別平等工作法、性騷擾防治法等相關規定辦理。

二十一、本要點提本校性平會審議並經校務會議通過後公布實施，修正時亦同。