

臺中市立啟明學校性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

101年12月3日101學年度第1學期第2次行政會報通過

106年2月24日臨時校務會議修正通過

112年6月29日修正核定公布

第一條 臺中市立啟明學校(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，規範本校性騷擾防治與申訴作業，以建立預防、懲處及處理機制，依據性別工作平等法、性騷擾防治法等相關規定，訂定本要點。

第二條 性騷擾防治措施，包括：

一、性別工作平等法之性騷擾，謂下列情形之一者：

(一) 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。

(二) 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。

二、性騷擾防治法之性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

(一) 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

(二) 以展示或播送文字、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。

適用前項第一款性別工作平等法所稱之性騷擾事件者，不適用同一項第二款性騷擾防治法所稱之性騷擾事件。

第三條 本防治措施、申訴及懲戒辦法適用於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。

第四條 本校為處理性騷擾事件之申訴，得組成申訴處理調查單位(以下簡稱調查單位，且設置同本校性別平等教育委員會)。置委員十三人，任期一年，以校長為主任委員，其中教務主任、學務主任、人事主任、總務主任、實習輔導主任、秘書為當然委員，其餘委員由主任委員遴聘具性別平等意識之代表派(聘)兼之。

前項調查單位人數，女性不得少於二分之一，任期為一年，採學年制，均為無給職，因故出缺，由原處室(會)指派合適人選繼任至原任期屆滿之日止。調查單位開會時，應有全體人數二分之一以上出席方得開會，有出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於召集人。

第五條 受理申訴之處理程序如下：

一、加害人或被害人為本校教職員工之性騷擾事件申訴，由受害人或其代理人向本校人事室提出申訴。本校校長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，申訴人應向臺中市政府(具指揮監督權限之上級機關)提出申訴，其處理程序依臺中市政府相關規定辦理。

二、性騷擾事件申訴，應自事實發生之日起一年內為之。

三、申訴應以書面載明下列事項(如附表1)，必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於十四日內以書面補正：

(一) 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話。

(二) 有法定或委任代理人者，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、住居所、聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書(如附表2)。

(三) 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

(四) 申訴之年、月、日。

四、申訴人或其代理人於案件審議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達本校人事室後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。

五、申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：

(一) 申訴書或言詞作成之紀錄經通知補正，逾期仍未補正。

(二) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人。

(三) 提起申訴逾申訴期限者。

(四) 無具體之事實內容或未具真實姓名及住居所者。

第六條 性騷擾事件申訴之調查人員在調查過程中，有下列情形之一，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，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。

三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。

性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：

一、有前項所定之情形而不自行迴避者。

二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向調查單位為之，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。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由調查單位命其迴避。

第七條 調查單位應依下列原則調查：

一、應以不公開為方式為之，並保護當事人之隱私。

二、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、委員因調查之必要，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、調查人員，對於當事人之姓名或其它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，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。

八、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，不得為不當之差別待遇。

第八條 本校人事室於接獲性騷擾申訴案件二十日內，由召集人召開調查單位會議，審議是否受理，不受理之申訴案件應以書面通知當事人（如附表3）並副知主管機關。

第九條 經調查單位審議非本校受理之性騷擾申訴案件，應於七日內將申訴書及相關資料移送所在地主管機關處理。

第十條 調查單位於調查進行中得隨時依一方當事人之請求並斟酌一切情形，協助雙方當事人進行和解。前項和解應徵詢雙方當事人之意願，以其共同接受之方式作成解決事件之方案。

事件經成立和解者，應作成和解書並應經雙方當事人簽字。

第十一條 經調查單位審議確認受理之申訴案件，召集人應指派三人以上組成專案小組，並於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並於二個月內調查

- 完畢，必要時得延長一個月。
- 第十二條 調查單位所作之決議，不影響雙方當事人之司法訴訟權，如已進入司法或公懲會調查程序，應停止調查。
- 第十三條 調查單位對性騷擾事件調查及處理結果應以書面作成決議（如附表 4、附表 4-1、附表 4-2），通知當事人及臺中市政府勞工局或社會局，並應將處理情形函報上級機關。
- 第十四條 前項書面內容應包括處理結果之理由、提起救濟之期限及受理機關。
性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處（申誡、記過、大過、調職、降級等）、或其他適當處理之建議，並以書面移送人事室依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復之情事發生。
如本校內有適用勞動基準法人員，則依勞動基準法第十二條第一項各款規定辦理。
當事人有輔導或醫療等需要者，本校得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構；如該性騷擾事實涉及刑責，本校得同時移送司法機關。
- 第十五條 適用性別工作平等法之性騷擾申訴案，本校逾期未完成調查或當事人不服申訴調查結果，當事人得於得於調查期限屆滿或調查決議送達次日起十日內向臺中市政府勞工局提出申覆。適用性騷擾防治法者，得於三十日內向臺中市政府社會局提出再申訴。
- 第十六條 本校每年定期舉辦或鼓勵人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並予教職員工在職訓練，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。參加者將給予公差登記。
- 第十七條 本辦法所訂性騷擾案件申訴之管道如下：
申訴窗口：人事室
申訴電話：04-25562126 轉 1701
傳真電話：04-25574775
電子信箱：人事室信箱（personnel@cmsb.tc.edu.tw）
- 第十八條 本性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點如有未盡事宜悉依有關規定辦理，經校長核定後公布施行，修正時亦同。