

桃園市立建國國民中學

性騷擾防治、申訴及調查處理規範(稿)

113年6月28日訂定

項次 1
訂定依據

一、桃園市立建國國民中學（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、懲處及補救等措施，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及性騷擾防治準則，訂定本規範。

(高雄市性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範(範本)第1條)

二、性騷擾事件之處理及防治，依本規範之規定。但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。

(性騷擾防治法第1條第2項)

三、本規範所稱性騷擾，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)以明示或暗示之方式，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。

(二)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。

所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

(衛生福利部國民健康署性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法第2條)

項次 2
性騷擾樣態

四、性騷擾之樣態，包含下列行為之一：

(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)曝露身體隱私處。

(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、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處。

(七)其他與前六款相類之行為。

(衛生福利部國民健康署性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法第3條)

五、本校應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，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，以提供本機關所屬員工及受服務人員免於性騷擾之工作與服務環境為防治性騷擾行為之發生，並確實維護當事人之隱私。

(衛生福利部國民健康署性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法第4條、高雄市性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範(範本)4條)

六、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：

項次 3
防治原則

(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，得依性別平等工作法第十三條之一第一項規定，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，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。

項次 8
懲戒處理

(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。

(三)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，仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

(高雄市性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範(範本)第8條)

七、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，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

項次 6
申訴調查
程序

(一)以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主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。

(高雄市性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範(範本)第9條)

八、本校於所屬公共場所及公眾得出入之場所，為有效預防並積極處理性騷擾事件，應有如下作為：

項次 3
防治原則

(一)定期檢討所屬公共場所及公眾得出入之場所之空間與設施整體安全。

(二)於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生有性騷擾事件當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施：

1. 注意被害人安全。尊重被害人意願，減低當事人互動之機會，預防、減低行為人再度加害之可能，避免報復。
2. 注意被害人隱私之維護。
3. 協助被害人申訴及保全相關證據。
4. 必要時協助通知警察機關到場處理。
5. 檢討所屬場所安全。
6. 其他認為必要之處置。

(三)於性騷擾事件發生後知悉者，仍應採取有效糾正補救措施再次檢討所屬場所安全。

(衛生福利部國民健康署性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法第5條)

九、適用性騷擾防治法案件，被害人得視行為人身分，提出性騷擾申訴：

(一)申訴時行為人有所屬政府機關(構)、部隊、學校：向該所屬單位提出。

(二)申訴時行為人為校長時：向桃園市政府教育局提出。

(三)申訴時行為人不明或為前2款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

(衛生福利部國民健康署性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法第6條)

十、適用性騷擾防治法案件，被害人得於下列時效前提出申訴：

(一)屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後2年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾5年者，不得提出。

(二)屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後3年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾7年者，不得提出。

(三)性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後3年內提出申訴。但依上開各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

(衛生福利部國民健康署性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法第7條)

十一、本校為受理因性別所產生之歧視申訴及調查案件，應設性別歧視申訴處理委員會(以下簡稱本會)。

(一)本會置委員五人至七人；其中一人為召集人兼會議主席，由校長兼任，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員由本機關首長就本機關職員、社會公正人士或專家學者聘(派)兼任之，其中女性委員不得少於二分之一，且任一性別比例不得少於三分之一。

(二)委員之任期自當年九月一日至次年八月三十一日止，期滿得續聘(派)，任期內出缺時，得補行遴聘，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。本會置執行秘書一人，幹事若干人，由本機關首長就本機關職員派兼任之。

項次 6
申訴調查
程序

項次 7
申訴調查
受理單位

(三)本會委員、執行秘書及幹事均為無給職。

(四)本會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。

**(原桃園市立建國國民中學因性別所產生之歧視防治及申訴處理要點
第6條)**

十二、本規範所訂性騷擾之申訴，得以書面或言詞提出；其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

1. 申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位與職稱、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。(應檢附委任書。)
4. 申訴之事實內容及相關證據。
5. 性騷擾事件發生或知悉之時間。
6. 申訴之年月日。

性騷擾申訴書或言詞作成之紀錄不合上開程式而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

(衛生福利部國民健康署性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法第9條)

十三、本校所屬教職員工違反性騷擾防治法而由本校調查處理時，其處理程序如下：

- (一)性騷擾申訴如非適用性騷擾防治法案件，應於申訴或移送到達之日起20日內，移送該事件之主管機關，並副知當事人。
- (二)性騷擾申訴案件如於本校不具調查權限者，應於接獲申訴之日起14日內查明並移送管轄單位，未能查明管轄單位者，應移送警察機關就性騷擾申訴逕為調查。移送時以書面通知當事人，並副知桃園市政府。
- (三)有下列情事應不予受理者，移送桃園市政府：
 1. 當事人逾期提出申訴。
 2. 申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。
 3. 同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。
- (四)確認受理之申訴案件，應於申訴提出或移送申訴案件到達之次日起7日內進行調查，並2個月內調查完畢，必要時得延長1個月，延長以1次為限，並通知當事人。
- (五)調查完畢後，應作成調查報告及處理建議，移送桃園市政府審議。

(衛生福利部國民健康署性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法第10條)

十四、性騷擾事件調查時應遵守迴避原則：

(一)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：

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)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：

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，向本委員會提出，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本委員會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。

(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。

(衛生福利部國民健康署性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法第 11 條)

十五、委員會調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：

(一)本校於接獲性騷擾申訴至作成決議均需已書面通知申訴人、被申訴人之期程。

(二)性騷擾事件的調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

(三)性騷擾事件之調查應秉持客觀、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)對於當事人之姓名或其他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。

(八)性騷擾事件之調查人員應具備性別平等意識。

(衛生福利部國民健康署性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法第 12 條、依據檢核表增列第 1 項)

十六、本校調查性騷擾事件，必要時，得依行政程序法第十九條請求警察機關

協助。遇有行為人規避、妨礙或拒絕提供相關資料者，應通知桃園市政府依性騷擾防治法第三十條規定處行為人新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。

(衛生福利部國民健康署性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法第 13 條)

十七、對性騷擾事件應作成調查報告及處理建議，應載明下列事項：

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。

(衛生福利部國民健康署性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法第 14 條)

十八、調查結果通知及救濟途徑：

- (一)本校應將調查報告及處理建議移送桃園市政府審議，經審議後，由桃園市政府將該申訴案件之調查結果通知當事人及本校。
- (二)當事人如不服桃園市政府之申訴調查結果，得於調查結果通知送達之次日起 30 日內檢附行政處分影本、訴願書至桃園市政府，由桃園市政府層轉訴願管轄機關即衛生福利部審議，如不服訴願決定，得於決定書送達之次日起 2 個月內提起行政訴訟。

(衛生福利部國民健康署性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法第 15 條)

十九、懲處、追蹤、考核及監督：性騷擾行為經調查屬實，行為人所屬政府機關構、部隊、學校，應視情節輕重，對行為人為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

(衛生福利部國民健康署性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法第 16 條)

二十、關於性騷擾事件調查程序中，獲知權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人有調解意願時，應協助其向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。

調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

經調解成立，調解書上載有當事人同意撤回申訴、告訴、自訴或起訴意旨，於法院核定後，其已提起之申訴、刑事告訴或自訴均視為撤回。

(衛生福利部國民健康署性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法第 17 條)

二十一、於性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務，或轉介被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關提供服務。

(衛生福利部國民健康署性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法第 18 條)

二十二、每年至少辦理一次或參加其他機構辦理之教育訓練，其內容如下：

- (一)所屬教職員工，其教育訓練內容如下：
 1. 性別平等知能。
 2. 性騷擾基本概念、法令及防治。

項次 8
懲戒處理

項次 4
教育訓練

3. 性騷擾申訴之流程及方式。
4. 其他與性騷擾防治有關之教育。

(二)處理性騷擾事件或有管理責任之人員，其教育訓練內容如下：

1. 性別平等教育法、性別平等工作法及本法之認識與事件之處理。
2. 覺察及辨識權力差異關係。
3. 性騷擾事件有效之糾正及補救措施。
4. 被害人協助及權益保障事宜。
5. 其他與性騷擾防治有關之教育。

(衛生福利部國民健康署性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法第 19 條)

二十三、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，不得為不當之差別待遇。

前項不當之差別待遇指解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處置措施或處分。

(衛生福利部國民健康署性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法第 20 條)

二十四、本校及任何人對被害人之姓名及其他足資識別被害人身分之資訊，除法律另有規定外，應予保密，且不得以媒體或其他方法公開或揭露。前項所定其他足資識別被害人身分之資訊，包括被害人照片、影像、圖畫、聲音、住址、親屬姓名或其關係、就讀學校、班級、工作場所或其他得以直接或間接方式識別該被害人個人之資料。

(衛生福利部國民健康署性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法第 21 條)

二十五、本校校長及所屬教職員利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依法應對被害人為回復名譽之適當處分時，應提供適當之協助。

(衛生福利部國民健康署性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法第 22 條)

二十六、本規範於性侵害犯罪防治法第二條第一款所定之犯罪，除申訴調查程序外，準用之。

(衛生福利部國民健康署性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法第 23 條)

二十七、本規範未規定者，悉依相關法令規定辦理。倘規範事項，法規另有特別規定者，從其規定。

(法條周延性規定)

二十八、性騷擾申訴之管道如下：

專責處理單位名稱／窗口姓名／職稱： 人事室／ 主任
專線電話：
傳 真：
電子郵件：

本校知有性騷擾事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救措施，並協助被害人申訴事宜，受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調

處理。

(衛生福利部國民健康署性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法第 24 條)

二十九、本規範由校務會議審議通過，經 校長核定後實施，修正時亦同。

(衛生福利部國民健康署性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法第 25 條)