

臺中市私立衛道高級中學

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點

- 第一條 臺中市私立衛道高級中學（以下簡稱本校）為提供所屬教職員工免於性騷擾之工作環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及穩私，依據「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」暨「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」等相關規定，訂定本要點。
- 第二條 本校之性騷擾防制、申訴及懲戒處理，除法令有規定外，依本要點規定行之。
- 第三條 本要點所稱性騷擾，指當事人之關係，包含下列各款情形：
- 一、適用「性別平等工作法」第十二條所稱性騷擾，指有下列情形之一者：
 - (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以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。「性別平等工作法」所稱權勢性騷擾，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」第二條所稱性騷擾，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。「性騷擾防治法」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。
- 第四條 本要點適用於本校所屬教職員工相互間、於工作場域內與來訪人員間發生之性騷擾事件。本校所屬教職員工於工作時間外、工作場域外，對不特定之個人有性騷擾防治法所定性騷擾之情形時，經申訴人向本校申訴或經警察機關移送時亦適用之。
- 第五條 本校擇期舉辦或鼓勵人員參與性騷擾防治相關教育訓練(含線上課程)，加強性別平等觀念，並將相關資訊於本校網站公開揭示，以防治性騷擾情事發生。
- 第六條 一、本校於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：
 - (一)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。
 - (二)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。
 - (三)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。

(四)被申訴人具權勢地位，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。

(五)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戒或處理。

(六)如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

(一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

(二)告知申訴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。

(三)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(四)依申訴人意願，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、本校因接獲申訴人陳述而知悉性騷擾事件，惟申訴人無提起申訴意願者，本校仍將依第六條規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

第七條

性騷擾事件之申訴程序如下：

一、性騷擾事件申訴人本人或其代理人得依性騷擾防治法第十四條第一項規定提出：

(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。

二、性騷擾申訴，應以具名書面為之，如以言詞提出申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或蓋章。前款書面應由申訴人簽名或蓋章，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或護照號碼、服務單位及職稱、住(居)所、聯絡電話、申訴日期。

(二)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、住(居)所、聯絡電話、與申訴人關係、申訴日期。

三、申訴之事實及內容及相關證據。申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正，逾期不補正者，申訴不予受理。

第八條

性騷擾之申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：

一、以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出申訴，逾期未以書面補正者。

二、提起申訴逾申訴期限者。

三、申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人者。

四、同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提起申訴者。

五、對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。

六、無具體之事實內容或未具真實姓名及住居所者。

本校不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達二十日內，以書面敘明理由通知當事人，並副知所在地直轄市、縣(市)主管機關。

第九條 本校受理教職員工性騷擾申訴案件後，應於三個工作日內委由本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）調查處理，性平會召開討論性騷擾申訴會議時，由性平會承辦人協助通知開會，相關行政業務由人事室辦理。

第十條 性平會對申訴案件之調查處理程序如下：

- 一、接獲性騷擾申訴事件應自接獲申訴或接獲校外單位移送申訴案件到達七日內開始調查，並應於二個月內結案，必要時，得延長一個月，並通知當事人。
- 二、調查小組調查過程應保護當事人之隱私，並應於調查結束後將結果作成調查報告書，提性平會決議。
- 三、性平會對申訴案件應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處建議及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。
- 四、性平會之決議，應以書面通知申訴人及申訴人之相對人，其內容應包括決議之理由。
- 五、申訴人及申訴人之相對人對申訴之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，檢具書面附具理由提出申復。申訴案經結案後，不得就同一理由再提出申訴。
- 六、第三款懲處建議及處理對象屬本校教職員工者，應簽陳校長核定後，移請相關單位辦理懲處。
- 七、申訴案成立時，性平會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議，且應以書面通知雙方當事人，內容應包括處理結果之理由、申復之期限。教師移請教師評審委員會或教職員工成績考核會；職員工移請教職員工成績考核會辦理懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度發生性騷擾或報復等情事發生。惟如經證實為誣告者，申訴人亦應為適當懲處。

第十一條 性平會對申訴案件之審議原則如下：

- 一、性騷擾事件之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。
- 二、事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，恪守性騷擾防治準則第十五條所規定之迴避原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- 三、申訴人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- 四、性平會召開時，應通知當事人及關係人到場說明，並得邀請學者專家協助。
- 五、性騷擾案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、處理性騷擾案件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- 八、性騷擾案件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。
- 九、於性騷擾案件申訴、調查、偵察或審理程序中，對申訴、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。

十、對心智喪失、精神耗弱、生理受傷、酒精、藥物作用影響或喪失意識者實施性騷擾，加害人不得以其無拒絕為由，規避性騷擾責任。

十一、調查中之性騷擾事件已進入偵查或審判之司法程序者，本會得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條規定之限制。

第十二條 性平會、調查小組及與本案相關之所有人員均負對本案一切內容保密之義務。申訴事項如涉及委員本身，或有其他事由可能妨害調查之公正者，該委員應自行迴避。雙方當事人亦得檢具理由向委員會申請該委員迴避。

第十三條 申訴人於性平會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴案經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

第十四條 性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對申訴人之相對人依相關規定作為申誡、記過、記大過、免職等其他處置，如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人依相關規定為懲戒或處理。

第十五條 本校對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復等情事發生。

第十六條 本校設置教職員工性騷擾事件申訴管道，並於本校網頁公告之：

申訴電話：04-22911187#710

申訴電子信箱：viatoragee@vtsh.tc.edu.tw

第十七條 性平會委員均為無給職，因調查性騷擾申訴案件需要，應予公假登記，並依法令支給交通費及其他必要費用。

第十八條 雇主為性騷擾行為人時，受僱者除依單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

第十九條 本要點經校務會議通過，陳請校長核定後公布實施，修訂時亦同。