

## 附件四

### 臺北市北投區石牌國民小學性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
二十四、本規範由校務會議通過後公告實施，修正時亦同。	二十四、本規範由校長奉核公佈後實施，修訂時亦同。	一、依臺北市政府教育局114年11月7日北市教人字第1143112221號函略以，各級學校依據性騷擾防治法第7條及性別平等工作法第13條訂定性騷擾防治措施（包含三法整合之處理機制）等校內章則，均屬校務重大事項，應提交校務會議議決。 二、修正本條程序，並酌作文字修正。

### 臺北市北投區石牌國民小學性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範修正草案

107.04.02訂定  
111.12.08修正  
112.07.06修正  
112.09.23修正  
113.03.06修正  
113.06.18修正  
114.03.21修正

一、臺北市北投區石牌國民小學（以下簡稱本校）為提供所屬人員、求職者或受服務人員免於性騷擾之工作及受服務環境，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隱私，特依性別平等工作法第13條第1項、勞動部

頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」及性騷擾防治法第7條第1項、第2項規定，訂定本規範。

二、本規範適用於所屬人員、求職者或受服務人員遭遇前揭適用性別平等工作法或性騷擾防治法之性騷擾事件，但應適用性別平等教育法處理者，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（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）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（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）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.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。
- 4.有下列情形之一者，適用本規範之規定：
  - (1)本校所屬人員於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
  - (2)本校所屬人員於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
  - (3)本校所屬人員於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

(二) 適用性騷擾防治法：

- 1.除性侵害犯罪以外（性侵害犯罪部分，除申訴程序外，準用本規範相關規定），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。
  - (2)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.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。

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。

四、性騷擾之調查除依性別平等工作法第12條第1項至第4項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- (一) 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，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。

五、本校應防治性騷擾之發生，消除工作或服務場所內源自於性或性別的敵意因素，以保護所屬人員、求職者及受服務人員不受性騷擾之威脅。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。另針對所屬人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知。

六、本校應妥適利用集會、公告、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

本校就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- (一) 員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- (二) 擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，本校性騷擾專責處理人員及擔任主管職務者，優先實施。

七、本校性騷擾申訴管道如下：

申訴專線電話：(02)28227484分機661、662

申訴專用傳真：(02)28209860

申訴專用信箱或申訴電子信箱：79400y@tp.edu.tw

專責處理人員姓名或單位名稱：人事室

本校校長涉及「性別平等工作法」之性騷擾事件者，申訴人應向臺北市政府教育局提出申訴；涉及「性騷擾防治法」之性騷擾事件者，申訴人應依「性騷擾防治法」第14條規定向臺北市政府社會局提出，其處理程序依各該主管機關規定辦理。

涉及「性騷擾防治法」案件，申訴時行為人不明或非本校所屬教職員工：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

八、本校於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：

（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，並不得對申訴人工作條件作不利之變更。
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. 對身心障礙者依其障別提供必要之協助。
4. 協助申訴人保留相關證據，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。
6. 本校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，校長得由臺北市政府教育局、各級主管得由本校先行停止或調整職務。但其他法律別有規定者，從其規定。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，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或相當之給與。
7. 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。
8. 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：

1. 就相關事實進行必要之釐清。
2. 依被害人意願，協助其提起申訴。
3. 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。

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：

（一）就所屬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。

（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、減低行為人再度性騷擾之可能。避免報復情事。

- 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。

九、性騷擾之申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章，確認其內容無誤。

申訴書應載明事項：

- (一) 申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務、工作或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
- (二) 有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
- (三) 有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
- (四) 申訴之事實內容及可取得之相關證據。
- (五) 性騷擾事件發生及知悉之時間。
- (六) 申訴之年月日。

適用性騷擾防治法事件之申訴，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14日內補正。逾期未補正者，本校應即移送臺北市政府處理。

本校依性別平等工作法之工作場所性騷擾預防、糾正及補救義務，不因申訴不受理而受影響。

十、本校教職員工生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) 性騷擾申訴如應適用性別平等教育法或性別平等工作法性騷擾事件，應於接獲之日起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日內查明並移送具有調查權之受理單位，未能查明調查單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查。移送時以書面通知當事人，並副知臺北市政府。
- (三) 有下列情事應不予受理者，移送臺北市政府決定不予受理或應續行調查：
  - 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，應於受理申訴或移送到達之日起7日內進行調查，並於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) 調查完畢後本校應作成調查報告及處理建議，移送臺北市政府審議。

十一、本校雖非行為人所屬單位，於接獲本規範第3條第2款之性騷擾申訴書時，仍應採取適當之緊急處理，並應於7日內將申訴書及相關資料移送臺北市政府社會局。

十二、本校為處理性騷擾申訴案件，應設性騷擾申訴處理單位（即性騷擾申訴處理調查會，以下簡稱申調會），組成委員人數6人，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一；其成員至少應有三分之二為「外部」專家學者，並應組成「申訴調查小組」，負責申訴案件之調查（含相關人員訪談、紀錄等）、調查報告撰擬及研提處理建議等，調查完成後應將調查結果移送申訴處理單位審議處理；該小組成員不得由本校人員擔任，且至少應有三分之二為具備性別意識之外部專家學者。

十三、針對適用性別平等工作法之派遣勞工如於執行勤務時遭受性騷擾事件，本校將受理申訴，並與派遣事業單位共同調查，且將調查結果通知派遣事業單位及當事人。

十四、申調會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

前項情形於性騷擾防治法事件之申訴，除經主管機關調解成立且撤回申訴者外，不在此限。

十五、申調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做成決議，可否同數時取決於主席。

委員會召開會議時，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。

十六、參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，應對於知悉之申訴事件內容應予保密。違反者，主任委員終止其參與，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘任。

十七、性騷擾事件之處理，有下列情形之一者，處理、調查與決議人員應自行迴避：

- (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。

性騷擾事件申訴之處理、調查與決議人員有下列情形之一者，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，向申調會為之，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申調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。

處理、調查與決議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，應由該申調會命其迴避。

十八、本校申訴調查小組調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- (一) 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- (二) 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之機會。
- (三) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，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) 性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。
- (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) 處理性騷擾事件之所有人員，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) 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及醫療與法律協助。
- (九) 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。
- (十) 性騷擾事件之調查人員應具備性別平等意識。

十九、申調會應於申訴提出或移送申訴案件到達之日起7日內開始調查，並應自接獲或受理性騷擾申訴之翌日起2個月內結案；必要時，得延長1個月，並通知當事人。

二十、調查結果通知及救濟途徑：

(一) 適用性別平等工作法：申調會之調查結果，應作成附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。該調查決議應以書面通知雙方當事人及本校，並註明對申訴案之決議有異議者，依下列法令得提出之救濟途徑：

1. 當事人屬「公務人員保障法」之適(準)用對象者，得依「公務人員保障法」規定提起復審。

2. 當事人非屬「公務人員保障法」之適(準)用對象者，得依「性別平等工作法」第32條之1第1項第2款規定，於提起申訴之期限內向地方主管機關提起申訴。

(二) 適用性騷擾防治法：本校應將調查報告及處理建議移送臺北市政府審議，經審議後，由臺北市政府將該申訴案件之調查結果通知當事人及本校。當事人如不服臺北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、訴願書至臺北市政府，由臺北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。

二十一、性騷擾行為經調查屬實且已結案者，本校得視情節輕重，對受僱之行為人按其身分適用法規給予懲處，並應循法定程序於一週內啟動行政懲處作業，懲處額度依本府規定應核予「記過」以上之處分，當年度考績(成、核)應考列「丙等」或依其適用法規之相當等次；適(準)用公務人員陞遷法者，另依該法第12條第1項第6款「最近一年內對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，致平時考核曾受記過一次以上之處分」之規定，不得辦理陞任。如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出告訴或告發。性騷擾行為經證實為誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人為適當之懲處或處理。

本校依性別平等工作法第27條第1項及第2項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本校賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

二十二、本校對性騷擾事件之決議及處理應採取追蹤、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情事發生。

二十三、本校不會因所屬人員提出本規範所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

二十四、本規範由校務會議通過後公告實施，修正時亦同。

## 臺北市政府教育 函

地址：110204臺北市信義區市府路1號8樓  
承辦人：簡建雄  
電話：02-27208889轉6405  
傳真：02-27205627  
電子信箱：be6320@gov.taipei



受文者：臺北市北投區石牌國民小學

文日期：中華民國114年11月7日  
發文字號：北市教人字第1143112221號  
速別：普通件  
密等及解密條件或保密期限：  
附件：教育部書函影本1份 (40169395\_1143112221\_1\_ATTACHMENT1.pdf)

主旨：重申各級學校依據性騷擾防治法第7條及性別平等工作法第13條訂定性騷擾防治措施（包含三法整合之處理機制）等校內章則，均屬校務重大事項，應提交校務會議議決一案，請查照。

說明：

- 一、依教育部101年9月26日臺訓（三）字第1010156729號書函略以，國民教育法第10條（現為第19條）、高級中學法第23條（現為高級中等教育法第25條）、職業學校法第10條之5（現為高級中等教育法第25條）、大學法第15條及第16條第2款、專科學校法第19條及第20條第2款（現分別為第21條及第22條第2款），均定有「設校務會議，議決校務重大事項」之規定，學校防治性侵害、性騷擾及性霸凌事件之發生，其工作要項包括空間安全之規劃檢視與檢討改善、人員（教職員工生）之教育宣導與人際互動之約束，





及該等事件之處理機制及危機管理之分工等，屬校務重大事項殆無疑義。爰學校依據旨揭法律所制定之章則，應請提交校務會議議決。

二、復經本局洽教育部確認，旨揭性騷擾防治措施等校內章則修正案亦屬校務重大事項，爰亦應提交校務會議議決，併予敘明。

三、邇來本局屢接獲民眾陳情，部分學校於修訂性騷擾防治措施時，未依前揭教育部函釋規定提交校務會議議決，爰重申規定，請各校務必重行審視修訂程序是否符合前開教育部書函規定，如未依規定將性騷擾防治措施提交校務會議議決者，應儘速補行提交確認。

四、檢附教育部101年9月26日書函影本1份。

本：臺北市立大學、臺北市政府教育局所屬公立各級學校、臺北市各市立幼兒園  
副本：

交 10:44:40 換 章

49