

  
 臺北市立三民國民中學114學年度第2次校務會議  
 議程及提案資料目錄

編號	議程內容	參考資料	頁次
一	上次提案執行報告	提案決議共 <u>3</u> 案	2
二	提案討論	提案共 <u>1</u> 案	3
	案由1. 修訂「臺北市立三民國民中學性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範」，提請討論。	「臺北市立三民國民中學性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範」修正草案。	4-9
三	臨時動議		
四	主席裁示		
五	散會		

# 臺北市立三民國民中學114學年第1次校務會議決議執行情形

114學年第1次校務會議會議時間：114年8月26日

編號	案由	提案人	執行情形
一	修訂「臺北市立三民國民中學導師輪替制實施要點」，提請討論。	總務處 張哲魁主任	照案執行中。
二	訂定「臺北市立三民國民中學分散式資源班導師職務實施要點」，提請討論。	輔導室 李元復主任	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、本校資源班為2班編制，依法應遴選2位特殊教育班導師。</li> <li>2、114學年度遴聘特教組歐靜娟老師及陳依翎老師擔任導師。</li> <li>3、資源班導師相關工作，皆依前揭要點規定內容確實辦理。</li> </ol>
三	修訂「臺北市立三民國民中學績優導師遴選實施要點」，提請討論。	學務處 潘筱喬主任	照案執行中。

臺北市立三民國民中學114學年度第2次校務會議提案彙整共 1 案

編號	案由	提案人	說明
一	修訂「臺北市立三民國民中學性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範」，提請討論。	人事室 陳志全主任	<p>一、依臺北市政府教育局 114 年 11 月 7 日北市教人字第 1143112221 號函主旨略以，各級學校依據性騷擾防治法及性別平等工作法訂定性騷擾防治措施（包含整合之處理機制），經洽教育部確認，屬校務重大事項，應提交校務會議議決。</p> <p>二、本校性騷擾防治措施、申訴及懲處規範前於同年 2 月 18 日修訂奉校長核可在案，為符合上開函示規定，擬修正第 23 條，爰提案審議。</p>

# 臺北市立三民國民中學性騷擾防治措施、申訴及懲處規範第23條

## 修正對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>第二十三條 本規範奉校長核可，<u>並經校務會議通過</u>公布後實施，修訂時亦同。</p>	<p>第二十三條 本規範奉校長核可公布後實施，修訂時亦同。</p>	<p>依臺北市政府教育局114年11月7日北市教人字第1143112221號函主旨略以，各級學校依據性騷擾防治法及性別平等工作法訂定性騷擾防治措施（包含整合之處理機制），經洽教育部確認，屬校務重大事項，應提交校務會議議決。</p>

# 臺北市立三民國民中學性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

## (草案)

民國113年3月7日奉校長核定後生效

民國113年3月19日修訂

民國113年6月3日修訂

民國114年2月18日修訂

115年1月12日校務會議修訂

第一條 臺北市立三民國民中學（以下簡稱本校）為提供所屬人員（指受僱於本校人員、派駐勞工、技術生及實習生，以下稱本校所屬人員）、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、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法、勞動部訂頒之工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治法規定，訂定本規範。

第二條 本校之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本規範行之。

性騷擾之申訴人如為公務人員、教育人員及軍職人員時，其申訴、救濟及處理程序，依性別平等工作法規定辦理。

第三條 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：

（一）指本校所屬人員於執行職務時，任何人（含雇主、員工及民眾等）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。

（二）雇主對本校所屬人員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。

（三）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。

2. 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。

（四）本款所稱雇主，指本校校長、代表本校校長行使管理權之人及代表本校校長處理有關受僱者事務之人。

二、 適用性騷擾防治法：指性侵害犯罪以外（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：

(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。

第四條 性騷擾之調查，除依性別平等工作法認定外，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。

第五條 本校就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、電子信箱或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。(前述公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。)

- 一、申訴電話：02-27924772分機110。
- 二、申訴傳真：02-27949193。
- 三、申訴電子信箱：66000x@tp.edu.tw。
- 四、專責處理人員：本校人事室主任。

第六條 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。

第七條 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：

- 一、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
  - (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。
  - (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懲

處。

(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懲處。

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。

(三) 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(四) 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，本校仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

第八條 性騷擾之被申訴人如非為本校員工，或申訴人如為派駐勞工或求職者，本校仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

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，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：

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。

第九條 員工於非本校所能支配、管理之工作場所工作者，本校應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。

本校知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

第十條 本校將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本校處理性騷擾申訴應組成性騷擾申訴處理委員會處理。

性騷擾申訴處理委員會置成員五人，其中一人為主任委員由校長兼任，並為會議主席。其餘成員由校長聘(派)本校相關人員擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一之比例，其成員至少應有三分之二為外部專家學者。主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之。

派駐勞工如遭受本校員工性騷擾時，本校將受理申訴並與承攬事業單位共同調查，將結果通知承攬事業單位及當事人。

第十一條 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準則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。

第十二條 性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認

其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。
- 三、申訴之事實內容及相關證據。

第十三條 申訴人向本校提出性騷擾之申訴時，得於本校決議通知書送達前，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。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

第十四條 本校接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

申訴處理單位調查之結果，其內容包括下列事項：

- 一、性騷擾申訴事件之案由，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。

第十五條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應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識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，終止其參與該性騷擾申訴事件，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第十六條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本校申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本校就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本校命其迴避。

第十七條 申訴處理單位應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

申訴處理單位召開會議時，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。

申訴處理單位應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

第十八條 本校自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴人如認本校未處理或不服本校所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法規定，向地方主管機關提起申訴。

申訴人如認本校於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法規定，向地方主管機關提起申訴。

前二項於公務人員、教育人員及軍職人員，不適用之。

第十九條 申訴處理單位對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條第一項規定之限制。

第二十條 性騷擾行為經調查屬實，本校將視情節輕重，對性騷擾行為人依相關規定為適當之懲戒或處理，並按規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本校並將協助申訴人提出告訴。

本校依性別平等工作法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。

第二十一條 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，避免相同事件或報復情事發生。

第二十二條 本規範如有未盡事宜，依性別工作平等法、性騷擾防治法及臺北市政府各機關（構）學校處理性騷擾案件注意事項等相關法令辦理。

第二十三條 本規範奉校長核可，並經校務會議通過公布後實施，修訂時亦同。