

## 臺中市潭子區新興國民小學暨附設幼兒園工作場所性騷擾防治 措施、申訴及懲戒措施

中華民國 101 年 3 月 21 日訂定實施

中華民國 106 年 8 月 3 日文字修訂

中華民國 112 年 6 月 21 日重新修訂

- 一、臺中市潭子區新興國民小學暨附設幼兒園（以下簡稱本校）為提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，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，依性別工作平等法第十三條第一項、行政院勞工委員會頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及臺中市政府及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項、臺中市政府教育局性騷擾防治措施、申訴及懲處要點等規定，訂定本措施。
- 二、本措施所稱之性騷擾，係指性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條規定之情形。
- 三、本校應利用各項集會實施防治性騷擾之政策宣示及教育訓練，並製作禁止工作場所性騷擾之書面聲明，於適當場所公告之。防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工兩性平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
- 四、本校應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。  
申訴專線電話：04-25364447#770  
申訴專用傳真：04-25386649  
申訴專用信箱或申訴電子信箱：臺中市潭子區潭興路一段 25 號(人事室)
- 五、本校於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：
  - (一)保護被害人之權益及隱私。
  - (二)對所屬場域空間安全之維護或改善。
  - (三)對行為人之懲處。
  - (四)其他防治及改善措施。
- 六、本校設置工作場所性騷擾申訴處理調查小組(以下簡稱調查小組)，由雇主與受僱者代表共同組成負責處理工作場所性騷擾申訴案件。調查小組，並推選一人為調查小組召集人，進行調查；召集人因故無法主持會議時，得另指定其他成員代理之；調查小組成員為三人至七人，其成員之女性代表不得低於二分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。
- 七、性騷擾事件之加害人或被害人為本校員工者，被害人或其代理人，得以言詞或書面向加害人所屬機關提出申訴。本校校長涉及性騷擾事件者，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。

八、申訴屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，得由被害人或其代理人於事實發生之日起一年內，以書面或言詞向本局人事室提出。性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，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。

申訴書應由申訴人簽名或蓋章，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) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- (三) 申訴之事實及內容。

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。

九、工作場所性騷擾申訴處理委員會作成決議前，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。

十、申訴事件有下列情形之一者，應不予受理：

- (一) 申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。
- (二) 非屬性騷擾範圍之事件。
- (三) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住所。
- (四) 申訴書或言詞作成之紀錄，不能補正或經通知補正逾期不補正。
- (五) 同一事件已調查完畢，並將調查結果通知當事人。
- (六) 提起申訴逾期。

本校不受理性騷擾申訴事件時，應於申訴提出或移送之日起二十日內，以書面敘明理由通知當事人，並按適用法規通知本府勞工局或社會局。

十一、工作場所性騷擾申訴處理調查小組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做成決議，可否同數時取決於召集人。

十二、本校接獲性騷擾申訴事件之處理程序及原則如下：

- (一) 應於申訴提出或移送到達之日起二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。
- (二) 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。
- (三) 調查應秉持客觀、公正、專業原則實施調查，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會。
- (四) 被害人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (五) 性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具有相關學識、經驗者協助。
- (六) 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免對質。

(七)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。

(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法律協助。

(九)對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或法院審理程序中，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。

十三、本調查小組之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相識經驗者協助。

十四、工作場所性騷擾申訴處理調查小組調查性騷擾申訴，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，召集人應終止其參與，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十五、調查結果應作成書面通知當事人，且按適用法規，依式通知勞工局或社會局，並副知教育局人事室。

十六、當事人不服申訴調查結果者，於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起，適用性別工作平等法之事件，當事人得於二十日內向本校提出申復；適用性騷擾防治法之事件，得於三十日內向社會局提出再申訴。

十七、申訴事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，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。

(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。

(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

(四)於該事件，曾為證人、鑑定人。

申訴事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

(一)有前項所定之情形而不自行迴避。

(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向調查小組為之，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小組就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。調查人員有第一項規定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由該調查小組命其迴避。

十八、申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議。

十九、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工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。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，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

二十、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情事發生。

二十一、本校不會因員工提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。

二十二、性騷擾之行為人如非本校員工，本校應依本辦法提供應有之保護。

二十三、本辦法由校長核定公佈後實施，修訂時亦同。