

臺中市西區忠信國民小學性騷擾防治措施及申訴處理要點

113年5月22日訂定

113年7月18日修訂

- 一、臺中市西區忠信國民小學(以下簡稱本校)為營造優質職場、防治性騷擾及保護被害人之權益，依性騷擾防治法第七條第一項、性別平等工作法第十三條第一項及相關規定，訂定本要點。
- 二、本要點所稱性騷擾之調查，係指依性別平等工作法第十二條第一項至第四項及性騷擾防治法第二條規定情形。
- 三、本要點適用於本校所屬員工及首長性騷擾事件，但不包括性別平等教育法規範之校園性騷擾事件。
- 四、本校設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱，並於本校網站公開揭示：
專線電話:04-23722866#750
傳 真:04-23720152
電子信箱:zxes750@ms.zxes.tc.edu.tw
專責處理單位名稱：人事室
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，本校受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。
- 五、本校應妥適利用集會、廣播、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)教職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，針對前條指定之人員或單位成員、本校校長

及擔任主管職務者，優先實施。

六、本校於知悉性騷擾之情形時，應採取下列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：

1. 協助申訴人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
2. 檢討所屬場所安全。
3. 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。
4. 對申訴人提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。
5. 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。
6. 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。
7. 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：

1. 協助被害人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
2. 檢討所屬場所安全。
3. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
4. 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。
5. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
6. 依被害人意願，提供或轉介諮詢協談、醫療、心理

輔導、法律協助、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。

七、本校應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。

本校知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件者，得採取下列處置：

- (一) 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
- (二) 避免報復情事。
- (三) 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
- (四) 其他認為必要之處置。

八、被害人及行為人分屬不同機關，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。

九、本校校長涉及性騷擾事件，適用性別平等工作法者，應向臺中市政府教育局提出申訴；適用性騷擾防治法者，應向臺中市政府社會局提出申訴。

十、本校為處理性騷擾申訴案件，設置性騷擾事件申訴處理委員會(以下簡稱委員會)，並置委員三至五人，委員由校長就本校教職員工指定或遴聘外部專業人士擔任，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。委員任期為一年(採學年制)，期滿得續聘(派)，均為無給職，委員如因故出缺者，由校長遴選合適人選繼任至原任期屆滿之日止。

委員會主席由委員互推選之，開會時應有全體委員二分之一以上出席；有出席委員過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主席。

本校得由性別平等教育委員會依工作場所性騷擾防治措施準則規定處理性騷擾申訴事宜。

十一、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。

(四)性騷擾事件發生及知悉之時間

言詞、電子郵件或書面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。

本校於接獲第一項申訴時，適用性工法者，應依性工法第十三條第四項規定，通知地方主管機關；適用性騷法者，有性騷法第十四條第五項所定不予受理情形，應依性騷法施行細則第十四條第二項規定，移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查。

十二、適用性工法之性騷擾事件，申訴人得於申訴處理委員會作成決定前，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。

十三、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，召集人將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。

十四、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，向該申訴事件之調查單位為之，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單位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，應由該調查單位命其迴避。

十五、適用性騷擾防治法之性騷擾事件申訴期間如下：

(一)屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生二年內提出申訴。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。

十六、本校應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應以書面通知申訴人及被申訴人。

十七、申訴案件處理結果之處理方式：

(一) 適用性工法之事件，應就調查結果為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議，以書面通知當事人，並至勞動部職場性騷擾案件通報系統填報。

(二) 適用性騷法之事件，應作成調查報告及處理建議，移送臺中市政府社會局辦理。

(三) 非臺中市政府所屬一級機關者，另回報上級機關。

十八、申訴案件當事人為公務人員或教育人員者，對申訴案件之決定有異議者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟；申訴人非屬公務人員或教育人員者，於申訴案件被申訴人為本校校長、本校未處理或不服本校所為之調查或懲處結果者得依性工法第三十二條之一規定，向臺中市政府勞工局提出申訴。

十九、本校校長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由其具指揮監督權限之上級機關或本校停止或調整其職務。

依前項規定停止或調整職務之人員，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。

二十、性騷擾行為經調查屬實者，本校應視情節輕重為適當之懲
處且應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執
行，避免相同事件或報復情事之發生。

二十一、本要點未規範事宜，依性別平等工作法及性騷擾防治法等
相關法規辦理，本要點由校長核定公佈後實施，修訂時亦
同。