

# 臺中市政府教育局性騷擾防治措施、申訴及處理要點

100年9月14日中市教人字第1000062778號函下達

108年12月9日中市教人字第1080114517號函修正

113年5月31日中市教人字第1130041557號函修正

- 一、臺中市政府教育局（以下簡稱本局）為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，依性別平等工作法第十三條第一項、性騷擾防治法第七條及臺中市政府及所屬機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項等規定，訂定本要點。
- 二、本要點所稱性騷擾及權勢性騷擾，係指性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條規定之情形。
- 三、本要點適用於行為人或被害人為本局員工或所屬機關學校首長之性騷擾事件。但不包括性別平等教育法規範之校園性騷擾事件。
- 四、本局應利用各項集會實施防治性騷擾之政策宣示及教育訓練，並就下列人員實施防治性騷擾之教育訓練：
  - （一）本局員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
  - （二）擔任主管職務者及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期參加相關教育訓練。前項教育訓練，以擔任主管職務及參與性騷擾申訴處理之專責人員或單位成員為優先。
- 五、本局設置處理性騷擾事件申訴之管道如下，並於本局網站公開揭示：
  - （一）專線電話：04-25279190
  - （二）專用傳真：04-25274575
- 六、本局於知悉性騷擾之情形，應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：

- 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、依申訴人意願，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。
- 4、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、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。
- 6、性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒、懲處或處理。
- 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、懲處或處理。

(二)非因前款情形而知悉性騷擾事件：

- 1、協助保全相關證據，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。

本局因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

行為人或被害人任一方屬其他機關或事業單位，且與本局具共同作業或業務往來關係者，本局應於知悉性騷擾之情形時，以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知其所屬機關

或事業單位共同協商解決，並採取立即有效之糾正及補救措施，以保護當事人之隱私及其他人格法益。

七、本局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。

本局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、性騷擾事件之行為人或被害人為本局員工者，被害人或其代理人，得以言詞、電子郵件或書面向行為人所屬機關提出申訴。

本局局長涉及性騷擾事件，適用性別平等工作法者，應向臺中市政府提出申訴；適用性騷擾防治法者，應向臺中市政府社會局（以下簡稱社會局）提出申訴。

本局所屬機關學校首長涉及性騷擾事件，適用性別平等工作法者，應向本局提出申訴；適用性騷擾防治法者，應向社會局提出申訴。

九、本局受理申訴後，應依下列規定辦理：

- (一) 以言詞或電子郵件申訴者，受理之人員或單位應作成書面紀錄，經向申訴人或其代理人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤，由其簽名或蓋章。
- (二) 以書面申訴或以言詞、電子郵件申訴作成之紀錄，應由申訴人或其代理人簽名或蓋章，並載明下列事項：
  - 1、申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位及職稱、住所或居所及聯絡電話。
  - 2、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。
  - 3、有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分

證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。

4、申訴之事實內容及相關證據。

5、性騷擾事件發生及知悉之時間。

6、申訴日期。

(三)申訴不合前二款規定，其情形可補正者，應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

行為人及被害人非屬本局員工之性騷擾申訴案件，本局應採取適當之緊急處理，並應於十四日內將申訴書及相關資料移送行為人所屬機關、部隊、學校、機構、雇主或直轄市、縣(市)政府。但行為人不明者，應移請事件發生地警察機關調查。

前項移送，應以書面通知當事人，並按適用法規副知臺中市政府勞工局或社會局。

十、本局應成立性騷擾事件申訴處理委員會(以下簡稱委員會)，調查處理之。

前項委員會置委員五人至七人，其中一人為主任委員，並為會議主席，由本局局長指定副局長一人兼任；其餘委員，由局長自本局員工、具備性別意識之專業人士聘(派)兼任之，其中女性委員不得低於二分之一。

委員任期二年，期滿得續聘(派)。任期內出缺時，由本局依前項規定補聘(派)之，其任期至原任期屆滿之日止。

委員會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。

委員會委員均為無給職，但非本局員工兼任之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。

十一、適用性騷擾防治法之申訴案件有下列情形之一者，應即移送社會局決定不予受理或應續行調查：

(一)當事人逾期提出申訴。

(二)申訴不合法定程序，不能補正或經通知限期補正，屆期未補正。

(三)同一事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

十二、申訴事件於作成決定前，得由申訴人或其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。

適用性騷擾防治法之事件，除權勢性騷擾事件外，任一方當事人得以書面或言詞向社會局申請調解。於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向社會局申請調解。

十三、本局接獲性騷擾申訴事件之處理程序及原則如下：

(一)主任委員應於受理申訴或移送到達之日起七日內指派三人以上之委員組成申訴調查小組進行調查，且成員應有具備性別意識之外部專業人士。

(二)申訴案件應自收受申訴書之次日起二個月內完成調查；必要時得延長一個月，並通知當事人。

(三)申訴調查小組得請當事人到會或實地進行訪談，調查結束後，並應作成調查報告書，提委員會進行評議。

(四)性騷擾事件調查應以不公開方式為之，並保護當事人隱私及其他人格法益。

(五)調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。

(六)性騷擾事件調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。

(七)申訴人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(八)性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等情形時，應避免其對質。

(九)調查人員因調查必要，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。

(十)性騷擾事件調查過程中，應視當事人之身心狀況，主動提供或轉介諮商協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

(十一)申訴案件之評議，得通知當事人及關係人到場說明，

必要時，並得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明。

(十二) 委員會會議以不公開為原則。

(十三) 對在性騷擾案件申訴、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。

十四、委員會對申訴案件處理結果之處理方式：

(一) 適用性別平等工作法之事件，應就調查結果為附理由之決議，並得作成懲戒、懲處或處理之建議，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) 適用性騷擾防治法之事件，應作成調查報告及處理建議，移送社會局辦理。

十五、適用性別平等工作法之事件，申訴事件調查結果應包括下列事項：

(一) 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。

適用性騷擾防治法之事件，應作成調查報告及處理建議，載明下列事項移送社會局：

(一) 性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。

(二) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

(三) 申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。

(四) 相關物證之查驗。

(五) 性騷擾事件調查結果及處理建議。

十六、當事人不服申訴調查結果者，得按其身分依適用之法令提起救濟。

十七、處理性騷擾事件之有關人員，對於知悉之內容應負保密責任，不得對外洩漏。違反者，應即終止其參與並依規定懲戒、懲處或處理。

十八、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，向委員會為之，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委員會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，應由該委員會命其迴避。

十九、性騷擾事件已進入司法程序，或已移送監察院調查或懲戒法院審議者，委員會得決議暫緩調查及評議。

二十、性騷擾事件之行為人為本局員工或所屬機關學校首長，其騷擾行為經調查屬實者，應速將調查結果送交本局考績委員會或校長考核小組為適當之懲戒、懲處或處理，並予追蹤、考核及監督，避免相同事件或報復情事發生；申訴之內容如經證實確為虛構者，除對被誣告者應為回復名譽之處置外，亦應對申訴人為適當之處理。

二十一、本局局長、所屬機關學校首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服務機關

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。

二十二、本要點未規定事項，依性別平等工作法、性騷擾防治法、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治準則及臺中市政府及所屬機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項等相關法規辦理。