臺中市立臺中第一高級中等學校性騷擾防治措施及申訴處理要點

中華民國101年5月8日行政會報討論通過
中華民國101年8月29日校務會議審議修正通過
中華民國103年1月20日校務會議審議修正通過
中華民國106年1月18日校務會議審議修正通過
中華民國112年6月20日增訂第17點第2項
中華民國113年6月27日校務會議審議修正通過

一、臺中市立臺中第一高級中等學校（以下簡稱本校）為營造本校教職員工（含代理教師及約聘僱人員）優質職場，並建立免於性騷擾之工作環境，特依性別平等工作法、性騷擾防治法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及相關規定訂定本要點。

二、本要點適用於行為人或被害人為本校教職員工之性騷擾事件。但不包括性別平等教育法規範之校園性騷擾事件。

三、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。

四、本校應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

(一)本校教職員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

(二)擔任主管職務者、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，以各級主管，及受理性騷擾申訴之專責人員或單位成員為優先。

五、本校設置性騷擾申訴管道，並於本校網頁或適當場所公告之：

(一)專線電話：04-22251038

(二)傳真：04-22226089

(三)電子信箱:t801@tcfsh.tc.edu.tw

(四)專責單位：人事室。

六、本校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、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。

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，應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。

7、如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

(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。

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。

被害人及行為人分屬不同機關學校，且具共同作業或業務往來關係者，任一方機關學校於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第二項所定立即有效之糾正及補救措施：

(一)任一方機關學校於知悉性騷擾情形，即應以書面、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。

被害人及行為人均非屬本校教職員工者，除應採取適當之緊急處理外，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。

本校於知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件時，應採取下列處置，並注意被害人安全及隱私之維護：

(一)性騷擾事件發生當時知悉者，協助被害人申訴及保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理，並檢討所屬場所安全。

(二)性騷擾事件發生後知悉者，應檢討所屬場所安全。

(三)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。

七、性騷擾之申訴人，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，受理人員或單位應作成紀錄，經向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項言詞、電子郵件或書面作成之紀錄，應載明下列事項：

(一)申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(二)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、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(三)有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(四)申訴之事實內容及相關證據。

(五)性騷擾事件發生或知悉之時間。

(六)申訴日期。

前項作成之紀錄不合規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

性騷擾事件之行為人為本校所屬教職員工，且其行為屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，被害人得依性騷擾防治法第十四條規定之期限向本校提出申訴。

性騷擾事件之行為人為本校校長者，適用性別平等工作法者，應向具指揮監督權限之上級機關提出申訴；適用性騷擾防治法者，應向臺中市政府社會局（下稱社會局）提出申訴。

八、本校為處理性騷擾之申訴，設置性騷擾事件申訴處理委員會（下稱申訴處理委員會）。

申訴處理委員會置委員七人，其中一人為主席，由校長兼任，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員由校長就本校教職員工及具備性別意識之專家學者聘派（兼）任之，其中女性委員之比例不得少於二分之一。

委員任期一年，期滿得續聘（派）。任期內出缺時，由本校依前項規定補聘(派)之，其任期至原任期屆滿之日止。

申訴處理委員會於處理申訴案件，應成立調查小組調查之，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。

申訴處理委員會開會時，委員應親自出席，不得代理；並應有全體委員過半數出席始得開會，出席委員過半數之同意始得決議，可否同數時，取決於主席。

九、適用性騷擾防治法之申訴事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)申訴不合法定程式，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、性騷擾事件之申訴調查人員，在調查過程中有下列各款情形之一，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，向申訴處理委員會為之，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申訴處理委員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。
調查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，應由申訴處理委員會命其迴避。
十一、處理性騷擾事件申訴之程序如下：
(一)性騷擾申訴事件應自接獲申訴事件後，於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並通知當事人。
(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者外，應予保密。
(三)申訴處理委員會或調查小組召開會議時，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，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。
(四)調查小組於調查結束後，調查結果應作成書面並載明理由，移送申訴處理委員會審議處理。
(五)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：
1、接獲被害人申訴時，應至勞動部職場性騷擾案件通報系統（下稱通報系統）填報。
2、申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。
3、前目決議，應以書面通知當事人，並至填報系統填報。
(六)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應作成調查報告及處理建議，移送社會局辦理。
十二、性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：
(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：
1、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
3、事實認定及理由。
4、處理建議。
(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：
1、性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
3、被申訴人、申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。
4、相關物證之查驗。
5、性騷擾事件調查結果及處理建議。
十三、性騷擾事件提起申訴後，得於處分作成前，以書面撤回申訴。
適用性騷擾防治法之事件 經撤回申訴或視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。
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。

調解期間，除依申訴人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

十四、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處或處理。

十五、有下列情形之一者，得由申訴處理委員會決議暫緩調查及決議：

(一)申訴人提出請求。

(二)性騷擾案件已進入司法程序，或已移送監察院調查或懲戒法院審議。

(三)其他有暫緩調查及評議之必要。

十六、性騷擾事件之行為人為本校教職員工，其性騷擾行為經調查屬實者，應將調查結果送交考績委員會或相關成績考核會為適當之懲處或處理。適用性別平等工作法之事件，應至通報系統填報懲處或處理結果。

性騷擾事件之調查及處理結果應定期回報臺中市政府人事處。

本校應採取追蹤、考核及監督，確保懲處或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事之發生。

十七、逾期未作成調查結果或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。

十八、本校對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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，不得予以解職、調職或為其他不利之處分。

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。

十九、申訴處理委員會委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非本校之兼職委員出席會議時並得支領出席費。

二十、本要點未規定事宜，依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關法規辦理。

二十一、本要點經行政會議審議，提校務會議通過後陳校長核定公告實施，修訂時亦同。