**臺北市政府教育局所屬各級學校教職員工之職場性騷擾事件申訴處理程序檢核表暨回報單**

**（依《性別工作平等法》及《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦理訂定準則》之規定處理）**

|  |
| --- |
| **(學校全銜)職場性騷擾申訴處理檢核附件冊** |
| **序號** | **資 料** | **勾選** |
|  | 申訴書 |  |
|  | 校安通報單 |  |
|  | 性騷擾申訴處理委員會會議紀錄 |  |
|  | 調查報告 |  |
|  | 調查結果通知函 |  |
|  | 教評會或考績會會議紀錄(無則免附) |  |
|  | 行為人議處懲令(無則免附) |  |
|  | 申復審議小組決定書(無則免附) |  |
|  | 行為人追蹤防治措施(無則免附)1. 性騷擾防治課程研習(強制應完成)
2. 自費心理諮商輔導(無則免附)
3. 其他(請簡述併附資料)：
 |  |
|  | 學校辦理防治性騷擾之教育訓練 |  |
|  | 自訂性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法(併附公開揭示照片) |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

註：相關資料請依序裝訂，隨同職場性騷擾申訴處理程序檢核表暨回報單密送本局。

**臺北市政府教育局所屬各級學校教職員工之職場性騷擾事件申訴處理程序檢核表暨回報單**

臺北市政府教育局108年5月16日北市教人字第1083045058號訂定

臺北市政府教育局108年6月24日北市教人字第1083057545號修定

**（依《性別工作平等法》及《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦理訂定準則》之規定處理）**

**說明：**

1. 為協助學校妥善處理有關《性別工作平等法》及《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦理訂定準則》等相關職場性騷擾案件，能周全依相關法律及事件處理順序檢視是否合法並維護事件雙方當事人之權利而制訂本檢核表暨回報單。
2. 性別工作平等法（簡稱性工法）、性別工作平等法施行細則（簡稱性工法施行細則）、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦理訂定準則（簡稱工作場所防治措施準則）；另參照性別平等教育法（簡稱性平法）及性別平等教育法施行細則（簡稱性平法施行細則）、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（簡稱校園防治準則）。
3. 本表所稱教職員工係指所有於校內服務之人員，如：教師（含兼任、代課及代理）、公務人員、教練、約聘僱人員及技工工友、工讀生、技術生及實習生等。

**學校全銜：臺北市\_\_\_\_\_\_\_\_\_區\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

| **項目** | **性騷擾防治措施建置檢查項目**(工作場所防治措施準則第2、5條) | **學校自評** | **教育局複核** |
| --- | --- | --- | --- |
| 性騷擾防治措施之建置 | * 受僱總人數未滿10人
* 建立受理性騷擾事件申訴窗口
1. 受理申訴電話：
2. 專責處理單位或人員姓名：
* 受僱總人數10人以上未滿30人
* 設立受理性騷擾申訴管道
1. 專線電話：
2. 專線傳真：
3. 專用(電子)信箱地址：
4. 專責處理單位或人員姓名：
* 受僱總人數30人以上
* 訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法〔併附法規〕
* 公開揭示性騷擾防治措施(將防治措施張貼在民眾可看到的公布欄、門口或放置在網站上)
1. 專線電話：
2. 專線傳真：
3. 專用(電子)信箱地址：
4. 處理程序：
5. 專責處理單位或人員姓名：
6. 公開揭示：
* 揭示照片〔併附照片〕
* 外部網站揭示，網址：

※○○事業單位性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法（符合性別工作平等法與性騷擾防治法範本），可至本府勞動局→業務服務→勞動服務→就業歧視及性別工作平等→性別工作法下載參照修訂。(<https://pse.is/GKG9J>)  | □是□否，原因： |  |

|  |
| --- |
| **事件基本資料** |
| 校安通報編號〔併附通報單〕： | 校安通報日期 |  |
| * 本案係屬：
* 申請調查案
* 檢舉案
* 職場性騷擾事件類型(性工法第12條)：
* 所屬人員（含受僱者、派遣勞工、工讀生、技術生及實習生等）於執行職務時，任何人以性要求、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。
* 雇主對所屬人員（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）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。
 | 受理申訴日期 |  |
| 受理單位(依加害人身分) | 人事單位 |
| 申訴處理委員會(或性平會)開會日期 | 第一次：第二次：第三次：第四次：第五次： |

| **程序** | **職場性騷擾事件申訴處理檢核項目** | **學校自評** | **教育局複核** |
| --- | --- | --- | --- |
| 壹、通報階段（7日內） | 1. 知悉後7日內已完成校安通報【教育部校園安全暨災害防救通報系統通報（軍訓室列案）】，依行為人之年齡，通報類別為：其他事件–校務相關問題–教職員間之問題。(參照校園安全及災害事件通報作業要點第3點及教育部人事處100年3月1日臺人（二）字第1000029698B、C號函)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 回報 | 事件知悉日期 | 校安通報日期 |
| 年 月 日 | 年 月 日 |

****※為避免因判定校安通報類別而延誤時效所致爭議，請各級學校於知悉疑似事件時，應儘量隨即進行通報。**** | □是□否，原因： |  |
| 1. 雇主於知悉時，應採取立即有效糾正及補救措施：(性工法第13條第2項)
* 1.以保密方式處理申訴，並免於申訴人遭報復或其他不利對待。
* 2.保護受害人隱私及權利，以書面通知行為人不得與受害人私下接觸。
* 3.對所屬場域空間安全之維護或改善。
* 4.其他防治及改善措施。〔請簡述〕：
 | □是□否，原因： |  |
| 1. 性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，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。書面申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項(工作場所防治措施準則第6條第1、2項)：
* 1.申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
* 2.有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
* 3.申訴之事實及內容。
 | □是□否，原因： |  |
| 1. 申訴書或言詞作成之紀錄不合規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於14日內補正。未於14日內補正者，應不予受理。(參照性騷擾防治準則第11條第3項)
 | □是□否，原因： |  |
| 1. 如申訴人暫不提出申訴，應留下書面紀錄，並請當事人簽名確認。
 | □是□否，原因： |  |
| 1. 已向本局軍訓室確認轉駐區督學知悉。(職場申訴處理流程圖)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 回報 | 確認日期 | 年 月 日 |

 | □是□否，原因： |  |
| 貳、組成申訴處理委員會或委託學校性別平等教育委員會審理（7日內) | 1. 接獲申訴或檢舉時，下列情形不予受理，並於20日內應敘明理由以書面通知及告知申訴或檢舉人申復期限與受理單位：(參照性平法第29條及校園防治準則第20條)
* 1.經調查後，非屬性工法所規定之事項者
* 2.申請人或檢舉人未具真實姓名，且未依限期內補正者
* 3.同一事件已處理完畢者
* 4.申訴書未依期限14日內補正。(參照性騷擾防治準則第12條)
 | □是□否，原因： |  |
| 1. 受理申請或檢舉後7個工作日內由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會（建議至少5人)，並應注意委員性別比例及明列各委員代表角色。雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本準則處理性騷擾申訴。(工作場所防治措施準則第7條第2項及第3項)
 | □是□否，原因： |  |
| 1. 申訴處理委員會之女性代表不得低於二分之一，單一性別不得少於三分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。(參照性平法第9條)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 回報 | 組成方式(擇一勾填) | 委員人數 | 男女比例 |
| * 自組性騷擾申訴處理委員會
 | 人 | 男： 人女： 人 |
| * 委託學校性別平等教育委員會
 | 人 | 男： 人女： 人 |

※自組性騷擾申訴處理委員會，應於簽組成時註明委員身分代表為雇主或受僱者代表，並於組成後載明各委員代表身分，各代表委員應確實知悉。 | □是□否，原因： |  |
| 1. 雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。 (工作場所防治措施準則第3條)

|  |  |
| --- | --- |
| 回報 | 採取防治、糾正、懲戒及處理措施 |
| (請摘要填寫，如序號不足自行增列) |

 | □是□否，原因： |  |
| 參、調查小組 | 1. 調查小組成員（建議至少3人)得一部或全部外聘。成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數二分之一，且其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數，於學校應占成員總數三分之一以上；事件當事人分屬不同學校時，並應有被害人現所屬學校之代表。（參照性平法第30條）

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 回報 | 調查小組成員人數 |  人 |
| 成員男女比例 | 男性： 人，女性： 人 |

※因職場性騷擾事件申訴處理之主責單位為人事室，為避免影響事實認定之公正客觀判斷，建議不宜擔任調查小組成員之一。※建議調查成員以全部外聘，並避免邀聘曾任職該校之性騷擾防治調查人才庫之人員擔任調查成員為宜，以示公正、客觀之超然立場。※調查人才資料庫1. 臺北市性別平等教育網→校園性別事件防治→調查人才庫(<http://163.21.249.63/joomla/cht/index.php?code=list&ids=33>)
2. 教育部性別平等教育網→校園性別事件防治與處理→調查專業人才庫(<https://www.gender.edu.tw/web/index.php/m7/m7_05_01_index>)
 | □是□否，原因： |  |
| 1. 調查報告其內容應包括下列事項：（參照性平法施行細則第17條）
* 1.申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。
* 2.調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
* 3.被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。
* 4.相關物證之查驗。
* 5.事實認定及理由。
* 6.處理建議。
 | □是□否，原因： |  |
| 1. 調查內容應以逐字稿呈現。
 | □是□否，原因： |  |
| 肆、調查階段（2個月，必要時延長1個月） | 1. 申訴應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。(工作場所防治措施準則第11條)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 回報 | 事件知悉日 | 年 月 日 |
| 申訴提出日 | 年 月 日 |
| 二個月內應結案日 | 年 月 日 |
| 延長一個月應結案日 | 年 月 日 |
| 實際函送當事人處理結果 | 年 月 日 |

 | □是□否，原因： |  |
| 1. 申訴處理委員會(或學校性平會)應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議。(職場申訴處理流程圖)
 | □是□否，原因： |  |
| 1. 申訴處理委員會(或學校性平會)召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。(工作場所防治措施準則第9條)
 | □是□否，原因： |  |
| 1. 行為人性騷擾申訴成立，非情節重大之懲處處理：
2. 申訴處理委員會(或學校性平會)對行為人之懲處建議決議與調查報告建議是否一致。
* 是 □否
1. 考績(核)會對行為人之懲處議決與申訴處理委員會(或學校性平會)決議建議是否一致。
* 是 □否

※基於尊重專業及避免重複詢問原則，對性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據調查報告辦理。(參照校園防治準則第29條第1項)※調查小組係協助相關申訴處理委員會(或學校性平會)調查之性質，調查權責最後仍由委員會負責，惟對於事實認定應充分依據調查小組所作報告，應於召開會議時邀請調查小組成員與會就調查過程進行討論與釐清，並對照法律規定後予以決議。(職場申訴處理流程圖)※如申訴處理委員會(或學校性平會)不採調查小組報告(或僅採部分報告)，應對未來相關機關調查負起說明及可能之法律責任。(職場申訴處理流程圖) | □是□否，原因： |  |
| 1. 雇主處理性騷擾之申訴，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。 (工作場所防治措施準則第7條第1項、第8條)
 | □是□否，原因： |  |
| 1. 性騷擾事件之申訴及調查，適用或準用行政程序法第32條應自行迴避及第33條當事人得申請迴避等規定迴避。(參照性平法第30條第5項)
 | □是□否，原因： |  |
| 1. 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，不得為不當之差別待遇。(參照性騷法第10條)
2. 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。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。(參照性騷擾防治準則第18條)
3. 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之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。負有保密義務者洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。(參照性騷擾防治準則第19條)
 | □是□否，原因： |  |
| 1. 調查階段不因行為人喪失原身分中止。(參照校園防治措施準則第28條)
 | □是□否，原因： |  |
| 1. 申訴處理委員會(或學校性平會)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。(職場申訴處理流程圖)
 | □是□否，原因： |  |
| 伍、性騷擾成立與否之認定 | 1. 性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。(性工法第12條第2項)
2. 學校於知悉疑似性騷擾事件，應本同理心並秉持程序及實質正義，公正客觀之態度與立場處理。(職場申訴處理流程圖)
 | □是□否，原因： |  |
| 1. 性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒(處)或處理。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒(處)或處理。 (工作場所防治措施準則第12條)
 | □是□否，原因： |  |
| 陸、調查結果通知與申復階段（20日內提出申復） | 1. 申訴應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。申訴處理委員會(或學校性平會)應為附理由之決議將調查結果，包括認定理由、作成懲戒(處)或其他處理建議，以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主，並告知申復期限及方式。(工作場所防治措施準則第11條第1項、第10條)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 回報 | 申訴提出日 | 年 月 日 |
| 二個月內應結案日 | 年 月 日 |
| 延長一個月應結案日 | 年 月 日 |
| 實際函送當事人處理結果 | 年 月 日 |

 | □是□否，原因： |  |
| 1. 申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起20日內，以書面提出申復。(工作場所防治措施準則第11條第2項)
* 雙方當事人均未提出申復
* 行為人提出申復
* 申訴人提出申復

※如行為人或申訴人有另提申復，請於申復處理結果5日內另函送申復階段回報單。 | □是□否，原因： |  |
| 1. 同一性騷擾事件已經依性工法調查(或申復)處理完畢，並將調查(或申復)結果函復當事人者，不得就同一事由再提申訴。(工作場所防治措施準則第11條第3項)
 | □是□否，原因： |  |
| 1. 學校於接受申復後即另組申復審議小組，並於30日內作成附理由之決定，以書面通知申復人。（參照校園防治準則第31條）
* 【申復審議小組】
* 原申訴處理委員會(或學校性平會)委員及原調查小組成員，不得擔任申復審議小組成員。
* 小組成員建議3至5人，應包括性平相關專家學者、法律專業人員，其中女性人數比例佔成員總數二分之一以上、具調查專業人才庫專家學者於學校應佔成員三分之一以上。
* 申復審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。
* 審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設申訴處理委員會(或學校性平會)相關委員或調查小組成員列席說明。
 | □是□否，原因： |  |
| 1. 申復人不服申復結果，接獲通知後30日內提起救濟。（參照性平法第34條）
* 教師(包含兼任、代課及代理教師)：依教師法規定，向臺北市教師申訴評議委員會提出申訴。
* 公務人員及約聘人員：依公務人員保障法規定，向公務人員保障暨培訓委員會提出復審。
* 約僱人員、技工工友或其他適用勞基法人員：符合訴願或行政訴訟之標的者，得提出訴願或行政訴訟。

※公務人員保障暨培訓委員會100年3月10日公保字第1000002930號函以，因行政法院暨所屬機關約僱人員僱用辦法係行政院依職權訂定之規定，非基於法律授權所訂定。依該辦法進用之約僱人員即非屬前揭保障法之保障對象，有關其權益之爭執，自不能依保障法所定程序請求救濟。 | □是□否，原因： |  |
| 柒、行為人懲處階段 | 1. 行為人處置（教師、公務人員、約聘僱人員、技工工友或其他適用勞基法人員）
* **【教師（包含兼任、代課及代理教師）】**
* 性侵害行為屬實、性騷擾或性霸凌行為且情節重大，符合教師法第14條第8款及第9款：服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員審議通過後予以停聘，並靜候調查。經調查屬實者，由服務學校報教育局核准後，予以解聘。另依《不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法》規定，檢附相關資料7日內向教育局辦理通報程序作業。
* 移付懲戒。(按：兼任行政職務之教師就其兼任之行政職務有公務員服務法及公務員懲戒法之適用。)

※由學校繕具公務員懲戒案件移送書(含證據文件)函報本局陳轉市府移送公務員懲戒委員會辦理。* 非屬情節重大程度

□1.召開教評會確認是/否有教師法第14條第13款：「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。」之適用（僅具教師身分者適用）。□2.若有教師法第14條第13款不適任之情事，經教師評審委員會議決解聘或不續聘者，除情節重大者外，應併審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教師□3.情節未達前項標準而續召開考核會決議懲處。□4.教師成績考核會決議，懲處額度為記大過以上應報局備查。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 回報 | 1.教評會開會日期 | 2.考績會開會日期 |
|  年 月 日 |  年 月 日 |
| * 解聘
* 停聘
* 不續聘
* 一年至四年不得聘任為教育人員
 | * 申誡 次
* 記過 次
* 一次記一大過
 |

* **【公務人員】**
* 性侵害行為屬實、性騷擾或性霸凌情節重大：提送考績會，建議一次記二大過免職，並報局轉送市府核辦。
* 移付懲戒。(公務員懲戒法第2條)

※由學校繕具公務員懲戒案件移送書(含證據文件)函報本局陳轉市府移送公務員懲戒委員會辦理。* 非屬情節重大程度

□1.召開考績會決議懲處。□2.懲處記大過以上需報局轉送市府核定。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 回報 | 考績會開會日期 | 年 月 日 |
| 懲處額度 | * 申誡 次
* 記過 次
* 一次記一大過
 |

* **【約聘僱人員、技工工友或其他適用勞基法人員】**
* 性侵害行為屬實、性騷擾或性霸凌情節重大：一次記二大過解聘僱或依性平法第27-1條及勞基法第12條終止契約。
* 非屬情節重大程度召開考績會決議懲處。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 回報 | 考績會開會日期 | 年 月 日 |
| 懲處額度 | * 申誡 次
* 記過 次
* 一次記一大過
 |

 | □是□否，原因： |  |
| 1. 是否符合「情節重大」之定義與判斷基準（參照教育部106年7月26日臺教學（三）字第1060092113號函）
* 行為人：與被害人之關係（是否直接指導）、犯後態度、過往有無類似行為經學校調查屬實及處置告誡後再犯。
* 被害人：被害人年齡（成年、未成年或年幼）、被害人身心狀況是否無法應變或反抗。
* 行為侵害之法益：如被害人身分、人數、被害人所受影響、被害人受害之狀況（程度）、侵害之結果是否發生等。
* 行為態樣：行為動機、目的、手段、侵害次數多寡、侵害時間長短、侵害之時間點（於個別指導時、上課時或其他時間）、是否由權力較大之一方主動、是否利用權勢或職務上之機會、是否違反被害人之意願、是否壓抑或無視被害人反抗繼續加害。
* 其他：對法秩序所生之危害、其影響程度、範圍等因素。
 | □是□否，原因： |  |
| 1. 當懲處涉及行為人身分之改變時，應給予書面陳述意見之機會。（參照性平法第25條）
 | □是□否，原因： |  |
| 1. 已督促行為人完成性騷擾防治措施3小時以上教育課程。〔併附學習時數〕
* 參閱本府勞動局《工作場所性騷擾防制法令與實務彙編》，雇主每年應定期對全體員工提供工作場所性騷擾防治教育訓練，教育訓練課程內容包含：(1) 認識性騷擾；(2) 遇到性騷擾該怎麼辦；(3) 雇主處理工作場所性騷擾申訴程序；(4) 認識性別意識敏感度訓練，學習職場尊重語言，避免不自覺的扮演加害人的角色；(5) 工作場所性騷擾法律責任等課程。以落實工作場所性騷擾教育訓練，打破工作場所性騷擾迷思。
 | □是□否，原因： |  |
| 捌、議處結果救濟階段 | 行為人對議處結果不服之救濟：(性工法第2條第3項)* 行為人未提出救濟。
* 教師(包含兼任、代課及代理教師)：依教師法規定，向臺北市教師申訴評議委員會提出申訴。或得按性質依法提起訴願或行政訴訟。(教師法第29條及第33條)
* 公務人員及約聘人員：依公務人員保障法規定，向公務人員保障暨培訓委員會提出申訴、再申訴或復審、行政訴訟。
* 約僱人員、技工工友或其他適用勞基法人員：符合訴願或行政訴訟之標的者，得提出訴願或行政訴訟。
 | □是□否，原因： |  |
| 玖、教育輔導追蹤階段 | 1. 學校應採取追蹤、考核及監督，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。（工作場所防治措施準則第13條）
2. 認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。（工作場所防治措施準則第14條）

※提供適當協助包括：心理諮商輔導、法律諮商管道或其他申訴處理委員會(或學校性平會)認為必要保護措施或協助。(參照校園防治準則第27條) |  |  |
| 拾、教育輔導追蹤階段 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 回報 | 當事人輔導協助措施 | 行為人追蹤防治措施 |
| * 以書面告知當事人相關輔導協助措施，當事人表示暫不需要，並留下書面資料。
* 安排心理諮商輔導

完成 次。共計\_\_\_時數。輔導人員身分：□心理師□學校輔導老師□社工師* 提供法律諮詢管道
* 轉介醫療資訊服務
* 其他(請說明)：
 | * 完成性騷擾防治3小時課程
* 安排心理諮商輔導

完成 次。共計\_\_\_時數。輔導人員身分：□心理師□學校輔導老師□社工師* 其他(請說明)：
 |

 | □是□否，原因： |  |
| 1. 學校應實施防治性騷擾之教育訓練。（工作場所防治措施準則第4條第1款）

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 回報 | 1. 課程主題
 |  |
| 1. 課程講師
 |  |
| 1. 研習時數
 |  |
| 1. 辦理場次
 |  |
| 1. 辦理日期
 |  |
| 1. 參訓對象

及總人數 |  |
| 1. 參訓人數
 |  |
| 1. 參訓比率
 |  |

 |  |  |
| 壹拾壹、罰則 | 1. 學校不得因受僱者提出性工法之申訴或協助他人申訴，而予解僱、調職或其他不利之處分。違反者，處新臺幣2萬元以上30萬元以下之罰鍰。屆期未改善者，應按次處罰。(性工法第36條及第38條)
2. 學校受僱者總人數30人以上，未依規定訂定校內性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示；或於知悉性騷擾情形，未立即採取有效糾正及補救措施者，處新臺幣10萬元以上50萬元以下之罰鍰。屆期未改善者，應按次處罰。(性工法第13條第1項後段、第2項及第38-1條第2項)
 | □是，均按規定辦理，並無受罰則事項。□否，原因： |  |
| 壹拾貳、處理結果檢核回報 | 將調查結果於5日內填送本檢核表暨回報單，函送教育局收悉。另為簡化行政程序及公文減量，如無疑義，本局不再函復。 | □是□否，原因 |  |
| 辦理學校 | 學校人事單位核章： |
| 申訴處理委員會(或性平會)主席核章： 校長核章： |

**臺北市政府教育局所屬各級學校教職員工之職場性騷擾事件申訴處理程序檢核表暨回報單**

臺北市政府教育局108年5月16日北市教人字第1083045058號訂定

臺北市政府教育局108年6月24日北市教人字第1083057545號修定

申復階段回報單

**（依《性別工作平等法》及《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦理訂定準則》之規定處理）**

**學校全銜：臺北市\_\_\_\_\_\_\_\_\_區\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

| **程序** | **職場性騷擾事件申訴處理檢核項目** | **學校自評** | **教育局複核** |
| --- | --- | --- | --- |
| 申復階段（20日內提出申復） | 申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起20日內，以書面提出申復。(工作場所防治措施準則第11條第2項)

|  |  |
| --- | --- |
| 回報 | 調查結果書面通知： 年 月 日 |
| * 1.行為人提出申復
 | 受理： 年 月 日作成： 年 月 日* 申復無理由
* 申復有理由
1. □調查結果有疑義：移送申訴處理委員會(或性平會)重啟調查
2. □懲處結果不服：學校重為適法之決定
 |
| * 2.申訴人提出申復
 | 受理： 年 月 日作成： 年 月 日* 申復無理由
* 申復有理由
1. □調查結果有疑義：移送申訴處理委員會(或性平會)重啟調查
2. □懲處結果不服：學校重為適法之決定
 |

 | □是□否，原因： |  |
| 處理結果檢核回報 | 將申復處理結果於5日內填送本回報單(如無申復案件，免送)，函送教育局收悉。另為簡化行政程序及公文減量，如無疑義，本局不再函復。 | □是□否，原因 |  |
| 辦理學校 | 學校人事單位核章： |
| 申訴處理委員會(或性平會)主席核章： 校長核章： |

臺北市政府教育局所屬各級學校教職員工之職場及教職員工生之一般性騷擾事件申訴處理程序檢核表暨回報單修正歷程表

|  |  |
| --- | --- |
| 日期 | 修正重點 |
| 108.05.16 | 訂定「臺北市政府教育局所屬各級學校教職員工之職場性騷擾事件申訴處理程序檢核表暨回報單」及「臺北市政府教育局所屬各級學校教職員工生之一般性騷擾事件申訴處理程序檢核表暨回報單」 |
| 108.06.24 | 1. 檢附職場(或一般)性騷擾事件申訴處理檢核附件冊
2. 配合本府勞動局指導建議，修正「職場性騷擾事件申訴處理程序檢核表暨回報單」及「教職員工生之一般性騷擾事件申訴處理程序檢核表暨回報單」之程序：貳、組成申訴處理委員會或委託學校性別平等教育委員會審理(7日內)之一、部分文字為：

(1) 經調查後，非屬性工法或性騷法所規定之事項者(2) 申請人或檢舉人未具真實姓名，且未依限期內補正者1. 配合本府社會局指導建議，修正「一般性騷擾事件申訴處理程序檢核表暨回報單」之程序：肆、調查階段(2個月，必要時延長1個月)之十一、部分文字為：性騷擾案件經縣(市)主管機關調解成立且撤回申訴者，不得就同一事由再為申訴
 |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |