

彰化縣伸港鄉伸東國民小學性騷擾防治申訴及調查處理要點

112年3月27日校務會議修正通過

一、目的：

彰化縣伸港鄉伸東國民小學(以下簡稱本校)為保障性別工作權平等，防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，維護當事人之權益，依「性別工作平等法」第十三條第一項、「性騷擾防治法」第七條第二項、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及「性騷擾防治準則」訂定本要點。

二、本要點所稱性騷擾，包括：

(一)性別工作平等法之性騷擾，謂下列情形之一者：

1. 受僱者於執行職務時，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。
2. 雇主對受僱者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、獎懲等之交換條件。

(二)性騷擾防治法之性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

1. 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
2. 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

適用前項第一款性別工作平等法所稱之性騷擾事件者，不適用第二款性騷擾防治法所稱之性騷擾事件。

三、本要點適用於本校員工相互間、員工與服務對象間發生之性騷擾事件，或本校員工非因執行職務，而為他人申訴性騷擾事件。但當事人之一方為本校學生時，則依性別平等教育法等相關法令規定辦理，不適用本要點。

四、受理申訴之處理程序如下：

(一)第二點所定性騷擾事件之申訴，由受害人或其代理人向本校人事室提起；其他發生於本校場域之性騷擾事件，受害人得向本校提出申訴。機關首長如涉及性騷擾事件，應交由上級機關決議處理。

(二)涉及第二點第一項第二款之性騷擾申訴案件，應自事實發生之日起一年內為之。

(三)申訴應以書面載明下列事項，必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於十四日內以書面補正：

1. 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務機關或就學單位、職稱、住居所、聯絡電話。
2. 有法定或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書。
3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。
4. 申訴之年、月、日。

(四)申訴人或其代理人於案件審議期間欲撤回申訴者，應由申訴人以書面為之，於送達本校後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。

(五)申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：

1. 申訴書或言詞作成之紀錄經通知補正，仍未於十四日內補正。

2. 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人；另涉及職場性騷擾案件之申覆程序已完成者亦同。

3. 提起申訴逾申訴期限者。

五、本校為處理性騷擾事件之申訴，得組成性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱委員會)：

(一)委員會置委員七人；其中一人為主任委員，由校長兼任，並為會議主席，主任委員負責委員會之召集，其餘委員由校長就本校教職員工指定之，期滿得連任。

(二)前款委員會人數，女性不得少於二分之一，男性不得少於三分之一，委員任期為一年，均為無給職，因故出缺，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

(三)委員會開會時，應有全體人數二分之一以上出席方得開會，有出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主席。

(四)本會置執行秘書一人，由人事室主任兼任，負責委員會運作等相關事宜。

六、委員會處理程序如下：

(一)接獲性騷擾申訴案件，應送請主任委員於五日內確認是否受理，不受理之申訴案件，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知當事人，並副知彰化縣政府。

(二)第二點第一項第二款所定性騷擾事件，如非本校受理之性騷擾申訴案件，應於七日內將申訴書及相關資料移送彰化縣政府處理。

(三)確認受理之申訴案件，主任委員應於七日內指派委員三人以上組成專案小組，並推選一人為小組召集人，進行調查。專案小組成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查成員。專案小組須於二個月內調查完成，必要時，得延長一個月，並應通知當事人。調查結束後，由小組成員將結果作成調查報告書，提委員會開會審議。

七、迴避原則：

(一)性騷擾事件申訴之調查人員在調查過程中，有下列情形之一，應自行迴避：

1. 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。

2. 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關係者。

3. 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

4. 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

(二)性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：

1. 有前款所定之情形而不自行迴避者。

2. 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

(三)前款申請，應舉其原因及事實，向本校調查單位提出，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。

(四)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。

(五)調查人員有第一款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。

八、性騷擾事件調查時，應依下列原則為之：

(一)性騷擾事件的調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私與人格法益。

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

(三)被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。

(四)性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。

(五)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。

(六)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。

- (七)處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其它足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。
- (八)對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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。

九、調查結果通知及救濟：

- (一)本校對性騷擾事件調查及處理結果將以書面作成決議，並將調查結果通知當事人及彰化縣政府。
- (二)前款書面內容包括處理結果之理由、提起救濟之期限及受理機關。
- (三)有關性別工作平等法之性騷擾申訴案件，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二十日內，以書面提出申復。申訴案經結案後，不得就同一事由再提出。
- (四)有關性騷擾防治法之性騷擾事件，本校如逾期未完成調查或申訴人不服調查結果者，得於調查期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內向彰化縣政府提出再申訴。

十、懲處、追蹤、考核及監督：

性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處、或其他適當處理之建議，並以書面移送人事單位依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復之情事發生。

申訴案件如經證實有誣告之事實者，本校得視情節輕重，對申訴人依相關法令規定為適當之懲處或其他處置。

十一、申訴人有輔導、醫療等需要者，本校得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十二、本校應鼓勵人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並於員工在職訓練，合理規劃性別平等及性騷擾防治相關課程，參加者給予公假登記。

十三、本校性騷擾申訴之管道如下：

專線電話：04-7982314 分機 13

傳 真：04-7988314

電子信箱：sdespersonnel50@gmail.com 人事室

本校各單位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。

十四、本要點如有未盡事宜，依性騷擾防治法及性別工作平等法等相關規定辦理。

十五、本要點經校務會議通過並經校長核定後公布實施，修正時亦同。