

彰化縣田中鎮新民國民小學性騷擾防治及申訴處理要點

112.05.01 訂定

113.06.11 修正

一、目的：

彰化縣田中鎮新民國民小學(以下簡稱本校)為保障兩性工作權平等，提供免於性騷擾之工作與服務環境，依性別工作平等法、性騷擾防治法暨彰化縣政府性騷擾防治申訴及調查處理要點等相關規定，訂定本要點。

二、本要點所稱性騷擾，係指性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條所規定之情形。

三、本要點適用於本校同仁於執行職務時，遭任何人性騷擾；及本校同仁遭任何人申訴性騷擾事件，但性侵害、性騷擾行為應適用性別平等教育法處理者，不適用本要點；校長如涉及性騷擾事件由所隸屬主管機關調查決定。

四、受理申訴之處理程序如下：

- (一) 性騷擾事件之申訴，由受害人或其代理人向人事室提起。
- (二) 性騷擾事件申訴，應自事實發生之日，依案件之性質，分別依性別工作平等法、性騷擾防治法規定之期限內為之。
- (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、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話。
 - 2、如有委任代理人者應檢附委任書，並應記載姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話。
 - 3、申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。
 - 4、申訴日期。
- (四) 申訴人或其代理人於案件審議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達人事室後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。
- (五) 同一事件已調查完畢，並將調查及處理結果函復當事人者，得不予受理。

雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：

 - 1、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
 - (1) 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
 - (2) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必

要之服務。

(3) 對性騷擾事件進行調查。

(4) 對行為人為適當之懲戒或處理。

2、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

(1) 就相關事實進行必要之釐清。

(2) 依被害人意願，協助其提起申訴。

(3) 適度調整工作內容或工作場所。

(4) 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

本校於前項場所有性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

一、協助被害人申訴及保全相關證據。

二、必要時協助通知警察機關到場處理。

三、檢討所屬場所安全。

性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或工作型態至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕。

五、本校為處理性騷擾申訴案件，應組成性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱申委會）：

(一) 申委會置委員五人至九人，其中一人為主任委員，由校長兼任，並為會議主席；其餘委員由校長就本校教職員工中指定之，其中女性人數不得少於二分之一，委員應親自出席，不得代理；另置執行秘書一人及兼職幹事一人，由校長指定人員派兼之。

(二) 委員任期二年，主任委員因故無法主持會議時，得指定委員代理之。委員期滿得續聘（派），因故出缺時，由校長指定人員繼任至原任期屆滿之日止。

(三) 申委員會開會時，應有全體委員三分之二出席方得開會，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。

(四) 申訴人為本校所屬教職員時由人事室召集，申訴人為本校工友、臨時人員時由總務處召集。

六、申委會調查程序如下：

(一) 接獲性騷擾申訴案件，應送請主任委員於三日內確認是否受理，不受理之

申訴案件，應簽請校長同意後備查，並應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知當事人。

- (二) 確認受理之申訴案件，主任委員應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組，並推選一人為小組召集人，進行調查，並應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，由小組委員將結果作成調查報告書，提申委員會審議。

七、迴避原則：

- (一) 性騷擾事件申訴及再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之關係者。
- 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) 性騷擾事件申訴及再申訴之調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：

- 1、有七之(一)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，向該性騷擾申訴或再申訴之調查單位為之，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。

- (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) 調查人員有七之(一)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、本校調查單位調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：

- (一) 性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- (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：

- (一) 調查單位對性騷擾事件調查及處理結果應以書面作成決議，並將調查結果通知當事人。
- (二) 前款書面內容應包括處理結果之理由、提起救濟之期限及受理機關。

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，並以書面移送人事室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。

十一、救濟途徑：

- (一) 性別工作平等法之性騷擾申訴案：申訴人及申訴之相對人為本校員工，對申訴案之決議有異議者，得於十日內向本校人事室提起申覆。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。
- (二) 性騷擾防治法之性騷擾申訴案：申訴人如不服調查單位之決議，得於調查期限屆滿或調查決議送達三十日內向本校性平會提出

再申訴。

十二、申委會於性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

十三、本校妥適利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，於各種公務人員訓練、講習課程中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並鼓勵所屬人員參與性侵害及性騷擾防治相關教育訓練。參加者依公務人員請假規則辦理。

十四、申委會委員均為無給職。非本府之兼職委員及參與調查之專業人員撰寫調查報告書，得支領撰稿費，出席會議時得支領出席費。

十五、本校性騷擾申訴之管道如下：

（一）本校所屬教職員請洽人事室

專線電話：04-8756166 轉 152 傳 真：04-8756220

電子信箱：n8755807@yahoo.com.tw

（二）本校工友及臨時人員請洽總務處

專線電話：04-8756166 轉 131 傳 真：04-8756220

電子信箱：tft6634@gmail.com

十六、本校於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

（一）保護被害人之權益及隱私。

（二）定期檢討對所屬場域空間安全之維護或改善。

（三）其他防治及改善措施。

十七、本要點奉校長核定後實施，修正時亦同。