

彰化縣鹿港鎮洛津國民小學工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

112.06.28 期末校務會議審議通過

- 一、彰化縣鹿港鎮洛津國民小學（以下簡稱本校）為維護教職員工工作權益，防治及處理性騷擾事件並採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，並維護當事人權益及隱私，特依「性別工作平等法」第十三條、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」之規定，訂定本校工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點（以下簡稱本要點）。
- 二、本校教職員工(含臨時人員)發生性騷擾防治法第二條及性別工作平等法第十二條第一項之性騷擾事件時，適用本要點。
本校首長如涉及性騷擾事件，應交由具指揮監督權限之彰化縣政府決定。
適用性別平等教育法處理之案件，不適用本要點之規定。
- 三、性騷擾案件如符合性別工作平等法第十二條第一項之構成要件，應優先適用之。
- 四、本校應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
- 五、本校應辦理性騷擾防治措施及推動相關工作，並設置性騷擾申訴之專線電話、傳真，並將相關資訊於本校顯著之處(或本校網頁)公開揭示；如有性騷擾或疑似事件發生時，應即檢討、改善防治措施：
 - (一) 辦理或鼓勵所屬員工以公假參與防治性騷擾之教育訓練。
 - (二) 公開揭示禁止工作場所性騷擾之聲明，以防治性騷擾情事發生。
 - (三) 設置申訴管道，並將以下資訊工作場所顯著之處公開揭示：
專線電話：04-7772041*217(人事室)
傳真：04-7763246
 - (四) 以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
 - (五) 當事人有輔導、醫療等需要者，視情況引介至本校相關單位、縣府相關資源或其他專責機構進行身心輔導或治療。
- 六、本校受理之性騷擾案件委由本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)調查處理，調查過程中，如教職員工係涉性侵害、性騷擾或性霸凌情節重大者，涉案者之身分為公務人員應依公務人員考績(懲戒)法；涉案者之身分為教育人員應依教師法、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法；涉案者之身分為工友(臨時人員)應依勞動基準法、工友管理要點及訂定之契約，於一個月內決定是否先行停職(聘)，並靜候調查。
本校接獲性騷擾申訴三個工作日內，應移請性平會審議、調查。性平會應於三個工作日內開會決定申訴案是否受理。
- 七、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本校人事室提起。
 - (二) 性騷擾事件申訴，應自事實發生之日起一年內為之；惟性騷擾案件適用性別工作平等法者，依該法之規定。
 - (三) 性騷擾事件申訴人(被害人)得依適用法律規定，於法定申訴時效內，以言詞或書面向本校人事室(總務處)提出申訴。惟以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，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。
申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：
 - (一) 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務單位及職稱、住居所、聯

絡電話、申訴日期。

- (二) 有法定代理人或委任代理人，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、職業、住居所、聯絡電話及與申訴人關係。有委任代理人者，並應檢附委任書。
- (三) 申訴之事實及內容。發生事實之日期（含年、月、日）。
- (四) 可取得之相關事證或人證。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人補正。

申訴人或其代理人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達性平會後即予結案備查，並不得就同一事件再行提出申訴。

八、性騷擾之申訴有下列情形之一者，不予受理：

- (一) 申訴書或言詞作成之紀錄經通知補正，未分別依性別工作平等法、性騷擾防治法相關規定之期限內補正。
- (二) 同一事件已調查完畢，並將調查及處理結果函復當事人。
- (三) 提起申訴逾申訴期限者。
- (四) 申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。
- (五) 非屬性騷擾範圍之事件。
- (六) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住所。

本校不受理性騷擾申訴時，應於申訴書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。

前項通知應敘明理由，並載明再申訴之期間及機關。

九、迴避原則：

性騷擾事件申訴及再申訴之相關處理或調查人員，有下列情形之一，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。

前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向性平會申請迴避。被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。第一項人員有該項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性平會命其迴避。

十、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。

十一、接獲加害人非屬本校教職員工之性騷擾案件時，應採取適當之緊急處理，本校受害之教職

員工得逕向警察機關報案。

十二、本校於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，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) 對所屬場域空間安全之維護或改善。
- (三) 對行為人之懲處。
- (四) 其他防治及改善措施。

十三、調查結果：

- (一) 除有不可抗力之因素，本校應於申訴或移送到達之日起七日內開始處理程序，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。
- (二) 本校就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人及彰化縣政府，並得作成懲處（戒）或其他處理之建議。
- (三) 前項書面通知內容應包括處理結果之理由及再申訴等救濟途徑。

十四、懲處、追蹤、考核及監督

- (一) 性騷擾行為經調查屬實，行為人如為本校教職員工，本校應視情節輕重，移請相關審議委員會依相關規定，為停聘、解聘、不續聘、調職、降職、懲處（戒）或其他處理，如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出告訴。如查證為誣告，本校得視情節輕重移請相關審議委員會，對申訴人依相關規定為懲處（戒）或其他處理。
- (二) 本校對性騷擾行為人應採取追蹤、考核及監督，並由單位主管協助執行，以確保懲處（戒）或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。
- (三) 本校不得因教職員工提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

十五、性騷擾案件作成決議前，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。

十六、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教職員工，對申訴案之決議有異議者，得於二十日內附記理由向本校提起申復或逕向彰化縣政府（勞工處）提起再申訴，其期間自申訴決議送達當事人之日起算。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

提出申復應附具書面理由，由性平會另召開會議決議處理之。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彰化縣政府（社會處）提出再申訴。

(三) 公務人員、教育人員如不服本校之性騷擾申訴案之決議，得分別依公務人員保障法、教師法提起復審、申訴。

十七、性騷擾之申訴有下列情形之一者，性平會得決議暫緩調查及審議：

- (一) 已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議。
- (二) 其他有暫緩調查及評議之必要者。

十八、本要點所需經費，由校內相關預算項下支應。參與調查小組成員或性平會委員均為無給職，

應予公假（或公差）登記，其撰寫調查報告書或經延聘受邀出席會議，得另依相關規定支給費用。

十九、本要點未盡事宜，依性騷擾防治法、性別工作平等法暨相關法規辦理。

二十、本要點經校務會議審議通過，奉校長核定後實施，修正時亦同。