

彰化縣彰化市泰和國民小學性騷擾防治申訴及調查處理要點

113年6月11日訂定

壹、總則

一、彰化縣彰化市泰和國民小學(以下簡稱本校)為及提供人員(包含受僱者及求職者)免於性騷擾之工作及服務環境，以維護當事人之權益及隱私，依性別平等工作法(以下簡稱性工法)第十三條第一項、性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)第七條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則相關規定，訂定本要點。

性騷擾事件之處理及防治，依性騷法之規定。但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性工法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。

二、本要點適用於本校教職員工間、教職員工與服務對象或工作場域內來訪者間發生之性騷擾事件，相關申訴及處理程序如下：

(一)本校公務人員及教育人員依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

(二)本校上述人員以外(以下簡稱非公教人員)依性工法第三十二條之一規定辦理。

本校教職員工於工作時間或工作場域外，對不特定之個人有性工法及性騷法所定性騷擾之情形時，經被害人向本校、彰化縣政府申訴，或經警察機關移送時亦適用之。

本校校長涉及性工法或性騷法之性騷擾事件，申訴人應向彰化縣政府申訴，其處理程序依彰化縣政府相關規定辦理。

三、本要點所稱性騷擾，指性工法第十二條、工作場所性騷擾防治措施準則第五條及性騷法第二條第一項各款情形。

貳、預防措施

四、本校各單位應防治工作場所性騷擾之發生，保護本校教職員工不受性騷擾之威脅，建立友善工作環境，提升本校教職員工性別平權觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

本校人員如於非本校所能支配、管理之工作場所工作者，本校應為工作環境性騷擾風險類型辨識及提供必要防護措施，並事前詳為告知。

五、本校應妥善運用多元方式，加強性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。並每年定期實施防治性騷擾之教育訓練。

前項教育訓練，以擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員為優先實施對象。

六、本校受理各類人員性騷擾申訴之管道如下，並於本校網站公開揭示：

各單位專線電話：04-7222433 分機 12(教務處)、分機 14(學務處)

分機 13(輔導室)、分機 15(總務處)

分機 22(人事室)

傳 真：04-7268545

電子郵件：a7560291@gmail.com

七、本校設置性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱申委會），負責處理性騷申訴案件。

(一) 申委會置委員七人，其中一人為主任委員，由校長兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理或出席委員互推一人代理之；其餘委員由本校人員及具備性別意識之專業人士聘(派)兼任之；其中女性委員不得少於二分之一，男性委員不得少於三分之一，委員應親自出席，不得代理。

1. 本校行政代表 4 人。

2. 家長代表 1 人。

3. 社會公正人士、民間團體代表、學者、專家 1 人。

(二) 委員任期二年(採學年制)，均為無給職，期滿得續聘(派)，於任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

(三) 申委會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數之同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。

申委會之召集視申訴人之身分由各業管單位負責。

參、申訴調查處理程序

八、本校接獲申訴案件五日內由主任委員召開會議，依事件發生之場域及當事人之身分關係，先行確認釐清案件適用法規，不具受理申訴調查權限者，應於申訴或移送到達之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位，未能查明受理單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查，並書面通知當事人、副知彰化縣政府。

九、本校於知悉有性騷擾情形時，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時：

1. 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。

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. 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。

4. 性騷擾被申訴人擔任主管職務或具權勢地位，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，本校得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。非屬主管職務或非具權勢地位之被申訴人，有先行停止或調整職務之必要者，應按其身分類別依各該法律規定辦理。

(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
2. 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
3. 對相關人員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。

(三) 本校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，仍應依前款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

十、被害人及行為人分屬不同機關、學校或事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本校於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前點所定立即有效之糾正及補救措施：

(一) 以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主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。

十一、本校應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。

本校知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取下列有效之糾正及補救措施：

(一) 事件發生當時知悉：

1. 協助被害人申訴及保全相關證據。
2. 必要時協助通知警察機關到場處理。
3. 檢討所屬場所安全。

(二) 事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。

(三) 必要時得採取下列處置：

1. 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
2. 避免報復情事。
3. 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
4. 其他認為必要之處置。

十二、性騷擾事件之申訴，由被害人或其代理人向本校提起，經受理後進行調查

。

如屬性騷法規範之事件，申訴期間依該法第十四條規定辦理。

第一項申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為申訴者，受理人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一) 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位、職稱、住居所、聯絡電話。
- (二) 申訴事實發生或知悉日期、內容、相關事證或人證。
- (三) 申訴之年、月、日。
- (四) 有法定代理人或委任代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所及聯絡電話。委任者，並應檢附委任書。

申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，本校受理單位應通知申訴人於十四日內補正。

本校於接獲第一項申訴時，應依性工法第十三條第四項規定，通知彰化縣政府(勞工處)。

本校於接獲第二項申訴時，有性騷法第十四條第五項所定不予受理情形者，應依性騷法施行細則第十四條第二項規定，移送彰化縣政府(社會處)決定不予受理或應續行調查。

十三、申訴人於申委會作成決定前，得以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再行申訴。

十四、申委會審議程序如下：

- (一) 受理之申訴案件，主任委員應於申訴或移送到達之日起七日內指派三人以上組成申訴調查小組進行調查，且小組成員應有具備性別意識之外部專業人士。
- (二) 申訴調查小組調查過程應保護當事人之隱私；必要時，得請當事人到會或實地進行訪談。
- (三) 前款調查報告書內容應包括下列事項：
 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。

- (四) 申訴案件之審議，得通知當事人及關係人到場說明；必要時，並得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明。
- (五) 申委會會議以不公開為原則，對申訴案件之審議，應作出成立或不成立之決定。決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。
- (六) 申委會應參考調查小組之調查結果為附理由之決議，並得作成懲處(懲戒)或其他處理之建議，其決議應以書面通知當事人，並移請相關機關依規定辦理。
- (七) 性工法之申訴案件應自受理之翌日起二個月內作決定；必要時，得延長一個月，並通知當事人。性騷法之申訴案件應於受理申訴或移送到達之日起二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

十五、申委會調查及審議原則如下：

- (一) 性騷擾事件調查應以不公開方式為之，並保護當事人隱私及其他人格法益。
- (二) 調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。
- (三) 性騷擾事件調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。
- (四) 申訴人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (五) 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等情形時，應避免其對質。
- (六) 調查人員因調查必要，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) 對在性騷擾案件申訴、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。

十六、涉及性騷法且屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件，本校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，應協助其向彰化縣政府(社會處)申請調解。

十七、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

(一) 申訴不符第十二點程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。

(二) 同一事由經申訴決定確定，或經撤回後，再提起申訴。

(三) 對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。

十八、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及審議人員，應依下列規定辦理：

(一) 保護當事人與受邀協助調查之個人隱私及其他權益；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。

(二) 不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，簽報首長依法懲處並解除其聘(派)兼。

十九、參與性騷擾申訴案件之處理、調查及審議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親者，應自行迴避。屬性騷法施行細則所定應自行迴避者，亦同。

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，向申委會申請迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在申委會就該申請事件為准駁前，應停止處理、調查或審議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申委會命其迴避。

二十、申委會對已進入司法程序之性騷擾申訴，涉及性工法者，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，不受第十四點結案期限之限制；但性騷擾申訴如已進入司法程序，並涉及性騷法者，移請彰化縣政府(社會處)審議。

二十一、申訴案件當事人為公務人員，對申訴案件之決定有異議者，得於收到書面通知次日起三十日內，繕具復審書經由本校向公務人員保障暨培訓委員會提起復審；教育人員對申訴案件之決定有異議者，得於收到書面通知次日起三十日內，依教師法第四十二條規定向本縣教師申訴評議委員會提起申訴或依訴願法提請訴願。

二十二、申訴案件當事人為非公教人員，於申訴案件被申訴人為機關首長(或僱

用人)、機關未處理或不服機關所為之調查或懲處結果者，得依性工法規定，逕向彰化縣政府(勞工處)提起申訴。

肆、申訴決定或調查結果之處理

二十三、申委會對第十四點決定成立性騷擾行為之被申訴人，應作成懲處及其他適當處理之建議，並移請權責單位依規定辦理懲處或轉送相關單位執行有關事項；如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處或處理。前開懲處程序，列席之被害人得對懲處程度陳述意見，並列入懲處決定重要參考。

二十四、屬性工法規範之申訴案件，經申委會作出成立決定者，依本要點第十四點第七款期程及應按勞動部規定之內容及方式，通知彰化縣政府(勞工處)。

屬性騷法規範之申訴案件，申委會調查結果，依本要點第十四點第七款期程，應作成調查報告及處理建議，移送彰化縣政府(社會處)辦理。

伍、被害人保護與扶助

二十五、當事人有輔導、醫療等需要者，申委會得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

二十六、性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、考核及監督，確保申訴決定確實有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

二十七、被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，應給予公假。

陸、附則

二十八、申委會委員均為無給職。但非本校人員兼任之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。

二十九、申委會所需經費由本校相關預算項下支應。

三十、本要點經行政會議通過並經校長核可後公布實施，修正時亦同。