

彰化縣埤頭鄉合興國民小學性騷擾防治、申訴及懲戒辦法

110年4月29日合興人字第1100001456號令發布生效

一、彰化縣埤頭鄉合興國民小學（以下簡稱本校）為防治性騷擾，提供免於性騷擾之工作環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，爰依「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，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、本要點適用於本校所屬教職員工（含約聘僱、臨時人員）應適用性別工作平等法、性騷擾防治法之性騷擾行為，但性騷擾行為應適用性別平等教育法處理者，不適用本要點。

四、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）申委會置委員九人，以校長為主任委員，並為會議主席，其餘委員由校長自本校教職員工及得請專家學者聘兼之，其中女性委員不得少於二分之一。

（二）委員採任期制，主任委員因故無法主持會議時，得指定委員代理之。期滿得續聘（派），因故出缺時，繼任委員之任期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。

五、發生性騷擾事件時，被害人本人或其代理人除可依相關法律請求協助外，並得以書面或言詞申訴，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。申訴時行為人如為本校教職員工，應向本校提出；惟行為人如為本校校長，應向彰化縣政府提出。

(一) 申訴應檢具申訴書，並載明下列事項，向性騷擾申委會提出：

- 1、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。
- 2、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。
- 3、申訴之事實及內容。
- 4、可取得之相關事證或人證。
- 5、本人之簽名或蓋章。
- 6、申訴年、月、日。

(二) 申訴人如以言詞方式提出者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

(三) 申訴人或其代理人於案件評議期間得撤回申訴，其撤回方式應以書面為之，並於送達性騷擾申委會後即予結案備查，且不得就同一事由再提出申訴。

(四) 適用本要點之性騷擾申訴事件，由本校性騷擾申委會負責調查及審議，並以人事室為受理及承辦單位；加害人如為本校技工、工友及臨時人員，以總務處為承辦單位。

六、性騷擾申訴處理委員會調查程序如下：

(一) 接獲性騷擾申訴案件，應送請申委會於三日內確認是否受理，不受理之申訴案件應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面敘明理由通知當事人，並副知彰化縣政府。

(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，調查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。

(三) 調查小組應於三十日內調查完成，必要時，得延長一個月。調查結束後，由小組委員將結果作成調查報告書，提申委會審議。

(四)本委員之評議結果，應以書面通知申訴人及被申訴人，其內容應包括評議之結果及理由，並載明再申訴之期限及受理機關，且應副知彰化縣政府。

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、有第一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准駁前，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、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、懲處、懲戒、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、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，得於十日內向本委員會提起申覆。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。

十一、性騷擾行為經調查屬實，或經證實有誣陷之事實者，本校得視情節輕重，對申訴人依相關法令為懲處、懲戒或處理。

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、有下列情形之一者，性騷擾申評會認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理：

(一) 申訴人提出暫緩評議之請求。

(二) 其他有暫緩調查及評議之必要者。

十四、申委會委員均為無給職。非本校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：

專線電話：04-8922030#74 傳真：04-8924730

電子信箱：t0214@mail.shses.chc.edu.tw

本校各處室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。

十六、本要點未盡事宜，悉依有關法規辦理。

十七、本要點陳校長核定後實施，修正時亦同。