

花蓮縣卓溪鄉卓樂國民小學性騷擾防治及申訴處理措施

本校 113 年 2 月 2 日修訂並簽准施行

- 一、花蓮縣卓溪鄉卓樂國民小學（以下簡稱本校）為提供員工免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條、性騷擾防治法第七條、工作場所性騷擾防治措施準則及公務人員保障法等相關規定，並參照花蓮縣政府性騷擾防治措施及申訴處理要點訂定本措施。
- 二、本措施所稱性騷擾，係性騷擾防治法第二條定義，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：
 - （一）以明示或暗示之方式，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。
 - （二）以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。或性騷擾係性別平等工作法第十二條定義，指下列情形之一：
 - （一）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。
 - （二）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。權勢性騷擾係指性騷擾防治法第二條第二款或性別平等工作法第十二條第二項之定義。
其餘相關用詞定義參照各主管機關法規。
- 三、本校性騷擾防治、申訴及調查處理，除法令另有規定外，依本措施之規定處理。
- 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。
- 五、本校應實施防治工作場所性騷擾之相關教育訓練，並鼓勵所屬人員參加本校、本校以外機關學校或數位學習平臺所實施防治工作場所性騷擾之相關教育訓練，並將相關資訊於校網或工作場所顯著之處公開揭示。
- 六、本校受理性騷擾申訴管道如下：
 - （一）申訴電話：03-8889075#33。
 - （二）申訴傳真：03-8886685。
 - （三）申訴電子信箱：u920886@msn.com(現職專、兼任人事管理員)。
- 七、性騷擾事件申訴人得依性騷擾防治法第十四條或性別平等工作法第三十二條

之一規定期限內提出申訴。

申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴及處理程序，依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

被申訴人如為本校員工（含各種職別身分），應向本校提出。

本校接獲性騷擾之申訴時，被申訴人如非屬本校員工，仍應採取適當之緊急處理，申訴書及相關資料應移送所轄主管單位並副知本校。

申訴人或被申訴人有一方為學生時，由本校性別平等委員會辦理。

被申訴人為本校校長、本校未處理或不服本校所為調查或處理結果，得依性別平等工作法第三十二條之一第一項但書規定，逕向花蓮縣政府提出申訴。

八、本校於獲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，並應注意下列事項：

- （一）保護申訴人之權益及隱私，視申訴人意願採取適當隔離措施。
- （二）對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源等服務。
- （三）檢討改善工作場所空間安全，或適度調整工作內容或工作場所。
- （四）啟動適當調查及訪談程序，必要時對被申訴人先行停職或調整職務。
- （五）經查證屬實，應對被申訴人為適當之懲戒或處理。
- （六）其他防治及改善措施。

九、性騷擾之申訴有下列情形之一，不予受理：

- （一）逾期提出申訴者。
- （二）未於期限內補正者。
- （三）同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

本校不受理性騷擾申訴時，應於收到申訴人申訴之日起二十日內，以書面通知申訴人，並敘明理由。

十、申訴案件成立後，本校應籌組臨時編組之性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱委員會），負責處理性騷擾申訴案件。

委員會置主任委員一人，由校長兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之，無法指定時，由委員互相推舉一人為主席。委員會委員總數為五人，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一，餘由本校校長指派本校其他人員兼任。

前項委員人數，任一性別比例不得少於三分之一。

委員均為無給職，於案件結案且無待解決事項後解除編組。

本委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。

未籌組臨時編組之性騷擾申訴處理委員會前，由本校性別平等教育委員會依本措施及工作場所性騷擾防治措施準則處理性騷擾申訴事宜。

十一、性騷擾申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件申訴者，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。申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一) 申訴人姓名、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者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。
- (三) 申訴之事實內容及相關證據。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定者，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，不予受理。

本校接獲性騷擾申訴時，應通知花蓮縣政府；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知花蓮縣政府。

十二、本委員會處理性騷擾申訴案件者，得成立專案調查小組調查之。

前項小組成員應有三人以上者，得擇定委員或再外聘具備性別意識之專業人士擔任，其任一性別比例不得少於三分之一，並以不同時擔任調查及審議為原則。

十三、本委員會作成決議前，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。但有新事實或新證據者，不在此限。

十四、處理性騷擾事件時，應依照下列原則為之：

- (一) 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。
- (二) 申訴人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (三) 恪守性騷擾防治準則第十五條及工作場所性騷擾防治措施準則第十五條之迴避規定。
- (四) 處理性騷擾申訴，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- (五) 性騷擾事件之調查及審議，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- (六) 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。
- (七) 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。
- (八) 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- (九) 性騷擾申訴處理過程中，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) 對於在性騷擾事件申訴、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。

十五、本委員會應自受理申訴之次日起二個月內完成調查報告；必要時，得延長一個月，並應以書面通知當事人。

委員會之調查報告應以書面通知當事人及本校並註明對申訴案之調查報

告有異議者，得於送達之次日起三十日內向本校提出再申訴，或依相關法規逕向花蓮縣政府提起申訴。

十六、委員會對已進入偵查或審判程序之性騷擾申訴，認為必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。

十七、性騷擾事件當事人得以書面向委員會申請調解。事件經調解成立者，應作成和解書並經雙方當事人簽名。

十八、性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對申訴人之相對人依其所適用獎懲或工作規則等相關規定為懲處、調整職務、報請主關機關核予調職、依法定程序(停)解聘、依契約(停止)終止契約或其他適當處理。

性騷擾行為經證實為誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人依前項程序為懲處或其他適當處理。

員工依本措施提出申訴或協助他人申訴，本校不應據以有任何不利處分。

十九、本校對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲處或其他適當處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

二十、具備性別意識之專業人士參與申訴案件調查或出席委員會會議時，得視本校業務費經費狀況依案件支領出席費。

二十一、本校校長若如涉及性騷擾事件，應向具指揮監督權限之上級機關花蓮縣政府提出申訴。

二十二、本措施奉校長核定後實施，修正時亦同，部分修正內容依相關法令生效之日起適用。