**花蓮縣花蓮市忠孝國民小學性騷擾防治措施及申訴處理要點**

 106年2月10日，105學年度下學期期初校務會議通過訂定

108年1月18日，107學年度上學期期末校務會議通過修訂

113年6月28日，112學年度下學期期末校務會議通過修正名稱及部分條文

1. 花蓮縣花蓮市忠孝國民小學（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 工作法第十三條第一項、 工作場所性騷擾防治措施 準則第三條第一項、性騷 擾防治法第七條及公務人員保障法規定，訂定本要點。
2. 本要點適用於所屬人員、求職者或受服務人員遭遇前揭適用性別平等工作法或性騷擾防治法之性騷擾事件；惟應適用性別平等教育法處理者，不適用本要點。
3. 本要點所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：
4. 適用性別工作平等法
	1. 指所屬人員（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）於執行職務時，任何人（含雇主、各級主管、員工、客戶…等）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. 雇主對所屬人員（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）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、獎懲之交換條件。
5. 適用性騷擾防治法，指除性侵害犯罪以外（性侵害犯罪部分，除申訴程序外，準用本辦法相關規定），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、計劃、活動或正常生活之進行。
6. 本校應防治性騷擾之發生，消除工作或服務場所內源自於性或性別之敵意因素，以保護所屬人員、求職者及受服務人員不受性騷擾之威脅。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

另針對所屬人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知。

1. 本校定期實施工作場所防治性騷擾之教育訓練，規劃性別平權及性騷擾防治課程。
2. 本校性騷擾申訴管道如下：

申訴專線電話：03-8351218分機207（被行為人對象為教職員工）

03-8351218分機203（被行為人對象為學生）

申訴電子信箱：376559710y@gmail.com。

訴受理單位：本校人事室（被行為人對象為教職員工）

 本校學務處（被行為人對象為學生）

 本校首長涉及性騷擾事件者，申訴人應向花蓮縣政府提出申訴，其處理程序

 依花蓮縣政府相關規定辦理。

七、本校於獲悉有性騷擾之情 形時，應採取下列立即有 效之糾正及補救措施：

 （一）本校因接獲申訴而 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，並不得對申訴 人之薪資等勞動條 件作不利之變

 更。

 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、被申訴人具權勢地 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，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，或經認定為性 騷擾但未依公務人 員或其他相關法

 律予以停職、免職、 解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申

 請復職，及補發停職期間之本俸( 薪 )、年功俸 ( 薪 )或相當之給

 與。

 5、性騷 擾行為經查證 屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處

 理。如情節重大，非公務人員者，本校得於知悉該調查結果之日起三

 十日內，不經預告終止勞動契約；公務人員者，依相關規定辦理。

 6、如經證實有惡意虛 構之事實者， 亦對申訴為適當之懲處或處理。

 （二）本校非因前款情 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 。

 本校因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 應依前項規定，採取立即有效之糾正及補救措施。因申訴人或被害人之請 求，應提供至少二次之 心理諮商協助。

八、性騷擾申訴得以言詞、 電子郵件或書面提 。以言詞或電子郵 件申訴者，

 受理之人 員或單位應協助填寫 申訴書(如附件)，經 向申訴人朗讀或使閱

 覽，確認其內容無誤 後，由申訴人簽名或 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）有代理人者，應檢附 委任書，並載明其姓 名、住居所、聯絡電

 話。

 （三）申訴之事實內容及相 關證據。

 本校接獲第一項申訴時，應通知縣府社會處。

九、被害人及行為人分屬本校及他機關，且具共同作業或業務往來者，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）本校於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料

 傳輸方式，通知他機關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、申訴時行為人如為本校員工，應向本校提出。

 本校接獲性騷擾之申訴時，如非屬本校受理申訴 調查權限者，應即將該申

 訴書及相關資料移送所 轄主管機關並副知花蓮縣政府社會處。

十一、本校性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱申訴處理委員會），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；置委員七人至十三人，其中應有具備性別意識之專業人士，餘由本府指派人員兼任。前項委員人數，女性比例不得少於二分之一，男性不得少於三分之一。

委員任期三年，均為無給職，期滿得續聘（派）之。任期內委員出缺時，聘（派）補人員任期至原任期屆滿之日止。

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。

申訴處理委員會處理性騷擾申訴，主任委員或主席應指派三人以上組成專案調查小組調查之，其成員應具備性別意識，並應有一位以上之外部專業人士。

第二項及前項之專業人士，本校得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。

十二、申訴處理委員會作成決議前，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。

前項情形於性騷擾防治法事件之申訴，除經主管機關調解成立且撤回申訴者外，不在此限。

十三、申訴處理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

 委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主任委員。

十四、參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予

 保密。違反者，主任委員應終止其參與，本校並得視其情節依相關規定予以

 懲處及追究相關責任，並解除其選（聘）任。

十五、性騷擾事件之處理，有下列情形之一者，處理、調查與決議人員應自行迴

 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。

 性騷擾事件申訴之處理、調查與決議人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避︰

1. 有前項所定之情形而不自行迴避者。

（二）有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向申訴處理委員會為之，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。

被申請迴避之調查人員在申訴處理委員會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。

處理、調查與決議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申訴處理委員會命其迴避。

十六、本校申訴處理委員會處理性騷擾事件時，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）當事人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問及當面對質。

（三）恪守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。

（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）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）處理性騷擾申訴事件之所有人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私及其他人格法益；對其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；不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

（八）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。

十七、調查結果處理方式及救濟途徑：

（一）本校應自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，

 並通知當事人。

1. 性騷擾申訴事件調查之結果，其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。

（三）調查由申訴調查小組為之者，委員會應參考其調查結果處理之。

（四）委員會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。

（五）前項決議，本校應以書面通知申訴人、被申訴人、被申訴人所屬單位及縣府社會處，並註明救濟之教示條款。

（六）申訴人及被申訴人不服調查結果、決議或懲處之結果，得依下列法令規定提起救濟：

 1、屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

 (1)公務人員應自行政處分達到之次日起三十日內經本校向公務人員保

 障暨培訓委員會提起復審。

 (2)教育人員得自行政處分達到之次日起三十日內，向花蓮縣教師申訴評

 議委員會提起申訴；或依法提起訴訟或依訴願法或行政訴訟法或其他

 保障法律等有關規定，請求救濟。

 (3)公務人員及教育人員以外之其他人員，依性別平等工作法第三十二條

 之一申訴期限之規定，向花蓮縣政府社會處提起申訴。

 2、屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件依性騷擾防治法第十六條規定，自行

 政處分達到之次日起三十日內經花蓮縣政府社會處向花蓮縣政府提起

 訴願。

（七）性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。

十八、申訴處理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。

 權勢性騷擾以外之性騷 擾事件，本府於性騷擾 事件調查程序中，獲知任 一方當事人有調解 意願時，應協助其向花蓮縣政府社會處申請調解。

十九、性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對行為人依相關規定

 為調職、懲處或其他 處理。

 員工依本要點提出申訴 或協助他人申訴，本校 不應據以解僱、調職或 其他不利處分。機關首長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間得先行停止或調整職務。

二十、針對適用性別平等工作法之派遣勞工如於執行勤務時遭受性騷擾事件，本

 校將受理申訴，並與派遣事業單位共同調查，且將調查結果通知派遣事業

 單位及當事人。

二十一、本校對性騷擾事件之決議及處理應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒

 或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

二十二、專家學者、社會公正人士及民間團體代表參與申訴案件調查或出席委員

 會會議時，得支領出席費。

二十三、本要點經校務會議討論決議通過，由校長核定後公告實施，修正時亦同。

中華民國一一三年六月二十八日