屏東縣佳冬鄉佳冬國民小學性騷擾防治措施與申訴及懲戒規範

中華民國 113 年 6 月 26 日 112 學年度第 2 學期期末校務會議通過

一、屏東縣佳冬鄉佳冬國民小學（以下簡稱本校）為營造友善職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，建立性騷擾事件申訴管道，並採取適當之預防、糾正、懲處及補救等措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法（以下簡稱性工法）第十三條、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）第七條及性騷擾防治準則等相關規定，訂定本規範。

二、本規範適用於性騷擾事件之申訴人或被申訴人為本校所屬員工。但適用性別平等教育法規定者，不適用本規範。

三、本規範所稱性騷擾，包含性工法第十二條及性騷法第二條所規定之情形。

前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、言詞、行為、認知或其他具體事實為之。

四、本校所定性騷擾防治措施與申訴及懲戒規範，應在工作場所公開揭示之。

五、本校對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

(一)針對本校所屬員工，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練，內容如下：

1、性別平等知能。

2、性騷擾基本概念、法令及防治。

3、性騷擾申訴之流程及方式。

4、其他與性騷擾防治有關之教育。

(二)針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期參加相關教育訓練，內容如下：

1、性別平等教育法、性工法及性騷法之認識與事件之處理。

2、覺察及辨識權力差異關係。

3、性騷擾事件有效之糾正及補救措施。

4、被害人協助及權益保障事宜。

5、其他與性騷擾防治有關之教育。

前項教育訓練，以各級主管及受理性騷擾申訴之專責人員或單位成員為優先。

六、本校受理性騷擾事件申訴之管道如下：

(一)專線電話：08-8662009 分機 16

(二)專用傳真：08-8668498

(三)專用信箱或電子信箱：y980118@oa2.pthg.gov.tw

(四)專責人員或單位：幹事兼人事管理員

七、本校於知悉有性工法之性騷擾情形時，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，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、機關首長或各級主管涉及性騷擾行為(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者，停止職務期間之薪資，應予補發。

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。

6、如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

(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。

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，本校仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

八、被害人及行為人分屬不同機關學校，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之機關學校於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第七點所定立即有效之糾正及補救措施：

(一)任一方之機關學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，通知他方機關學校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。

九、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者，得採取下列處置：

(一)尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。

(二)避免報復情事。

(三)預防、減低行為人再度性騷擾之可能。

(四)其他認為必要之處置。

本校應就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。

十、性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理人員或單位應作成紀錄，經向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項言詞、電子郵件或書面作成之紀錄，應載明下列事項：

(一)申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(二)有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(三)有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(四)申訴之事實內容及相關證據。

(五)性騷擾事件發生或知悉之時間。

前項作成之紀錄不合規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

本校接獲申訴時，如屬性工法規範之性騷擾事件，應通知屏東縣政府勞動暨青年發展處。

屬性工法規範之性騷擾事件，且行為人為本校首長，申訴人為公務人員或教育人員者，應依性工法第三十二條之三第一項之規定，向上級機關(屏東縣政府)提出申訴，前開情形於非公

務人員或教育人員之員工，得逕向屏東縣政府勞動暨青年發展處提起申訴。屬性騷法規範之性騷擾事件，且行為人為本校首長，應向屏東縣政府社會處提出申訴。

十一、本校參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議等相關人員，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，及其他人格法益；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。

違反前項者，應即終止其參與；其為本校員工者，並得視其情節輕重，報請本校依法懲處。

十二、本校受理性騷擾之申訴,應成立性騷擾事件申訴處理委員會(以下稱申訴處理委員會)調查決定處理之。

前項申訴處理委員會應置委員五至十一人，其中一人為召集人，由本校首長指定機關內員工擔任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之，其餘委員由本校首長指定機關內員工組成之，委員中並應有具備性別意識之專業人士，且女性委員之比例不得少於二分之一。

申訴處理委員會召開會議時，應有全體委員過半數出席，始得開議，出席委員過半數之同意始得做成決議。

本校得由性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）依工作場所性騷擾防治措施準則規定、性騷擾防治準則等規定處理適用性工法、性騷法之性騷擾申訴事宜。

十三、性騷擾申訴事件之迴避，應依下列規定辦理：

(一)屬性工法規範之性騷擾事件：

1、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議等相關人員，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、三等親內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

2、前目人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前目關係但因有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向申訴處理委員會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

3、被申請迴避之人員在申訴處理委員會就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

4、第一目人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由申訴處理委員會命其迴避。

(二)屬性騷法規範之性騷擾事件：

1、性騷擾事件之調查人員於調查過程中，有下列各細目情形之一，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該事件之當事人時。

(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。

2、性騷擾事件之調查人員有下列各目情形之一，當事人得申請迴避：

(1)有前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。

3、前目申請，應舉其原因及事實，向申訴處理委員會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。

4、被申請迴避之調查人員，於申訴處理委員會為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

5、調查人員有第 1 目所定情形不自行迴避且未經當事人申請迴避者，申訴處理委員會應命其迴避。

十四、申訴處理委員會之處理程序如下：

(一)申訴處理委員會自接獲性騷擾申訴事件後，應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並於二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

(二)申訴處理委員會得指派委員組成調查小組進行調查，調查小組成員以三至五人為原則，其中女性成員之比例不得少於二分之一，成員中並應有至少一名具備性別意識之外部專業人士。

(三)申訴處理委員會或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

(四)調查結束後，調查結果應作成書面並載明理由，移送申訴處理委員會審議處理。

(五)屬性工作法規範之性騷擾事件：

1、申訴處理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。

2、前目決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

3、經調查認定屬性騷擾之案件，應將處理結果通知屏東縣政府勞動暨青年發展處。

(六)屬性騷法規範之性騷擾事件，應作成調查報告及處理建議，移送屏東縣政府社會處辦理。

十五、性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

(一)屬性工法規範之性騷擾事件：

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。

(二)屬性騷法規範之性騷擾事件：

1、性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。

2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

3、被申訴人、申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。

4、相關物證之查驗。

5、性騷擾事件調查結果及處理建議。

十六、屬性騷法規範之性騷擾事件，如係權勢性騷擾以外之事件，任一方當事人得以書面或言詞向屏東縣政府社會處申請調解。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，應協助其向屏東縣政府社會處申請調解。

調解期間，除依申訴人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

十七、申訴處理委員會受理之性騷擾申訴事件如已進入司法程序，經申訴人同意後，得決議暫緩

調查及決議，其期間不受第十四點第一款規定之限制。

十八、性騷擾事件提起申訴後，得於處分作成前，以書面撤回申訴。

前項撤回申訴後，如屬性騷法規範之性騷擾事件，不得就同一案件再提起申訴。

第一項撤回如委任代理人提出者，受委任人應有特別代理權。

十九、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：

(一)屬性工法規範之性騷擾事件：

1、公務人員或教育人員，依各該人事法令之規定提起救濟。

2、非前目人員，得依性工法第三十二條之一規定，逕向屏東縣政府勞動暨青年發展處提起申訴。

(二)屬性騷法規範之性騷擾事件，得依性騷法第十六條規定提起訴願。

二十、本校應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。

二十一、本校所屬員工性騷擾行為經調查屬實者，應送交考績委員會或相關成績考核會為適當之懲處。

二十二、本校對於性騷擾申訴事件應採取追蹤、考核及監督，確保懲處或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

二十三、申訴處理委員會委員均為無給職。但非屬本校之人員出席者，得依規定支領出席費，撰寫調查報告書者，得依規定支領稿費。

二十四、申訴處理委員會所需經費由本校相關預算項下支應。

二十五、本規範倘有未盡事宜，依性工法及性騷法等相關法令之規定辦理。