

彰化縣長安國民小學工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理要點

第一條（法令依據）

彰化縣長安國民小學（以下簡稱本校）為維護性別工作平等、防治性騷擾及保護被害人之權益，依性別工作平等法第十三條第一項規定訂定本辦法。

第二條（適用情形）

本校之性騷擾防治、申訴及懲戒之處理，除法令另有規定外，依本辦法之規定辦理。

第三條（適用對象）

本校教職員工（或求職者）間於本校發生性別工作平等法第十二條之性騷擾情形時，適用本辦法之規定。但行為人為本校校長時，應於七日內移請彰化縣政府教育處調查。

適用性別平等教育法處理者，依其規定。

第四條（預防性作為）

本校應防治性侵害及性騷擾行為之發生，建立友善的工作環境，消除工作環境內源自於性或性別的敵意因素，以保護員工不受性侵害及性騷擾之威脅。並應鼓勵所屬人員參與騷擾防治相關教育訓練。

第五條（申訴管道）

本校受理教職員工工作場所性騷擾申訴之管道如下：

申訴電話：04-8972694 轉 輔導室

申訴傳真：04-8971087

申訴電子信箱：wolfman0416@yahoo.com.tw

本校各處室知有性騷擾事件或疑似事件發生時，應立即派員作有效之糾正補救措施，並協助被害人申訴事宜。

第六條（申訴之提出）

性騷擾之申訴得以言詞、書面、傳真、電子郵件等方式向本校人事室提出。以言詞申訴者，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。

前項申訴文件應載明下列事項：

一、申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、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，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。屬委任代理人者，並應檢附委任書。

三、申訴之事實及內容。

四、可取得之相關事證或人證。

申訴文件不合前項規定，而其情形可補正者，應於三日內通知申訴人於十四日內補正，逾期未補正不予受理。

第七條（申訴之撤回）

申訴人於本委員會作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

第八條（委員會之組成）

本校接獲申訴案件後，應於七日內由本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）決議是否成案受理，若成案應併同組成性騷擾申訴調查委員會（以下簡稱本委員會），進行後續調查及審議。

本委員會置主任委員一名，由校長兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之；置委員六人，由性平會成員互相推選之，任一性別代表不得低於二分之一，並均應親自出席，不得代理，另得視需要聘請具有相關知能之專家學者擔任委員。

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。

第九條（保密與迴避）

本校處理性騷擾申訴案件應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。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，本校並得視其情節輕重，依相關規定予以懲處或處理。

申訴事項如涉及委員本身，或有其他事由可能妨害調查之公正者，該委員應自行迴避。雙方當事人亦得檢具理由向本委員會申請該委員迴避。

第十條（調查處理原則）

本委員會對申訴案件進行調查時，應遵守下列基本原則：

一、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之機會。

二、申訴人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

三、雙方當事人或證人應個別面談，避免當面對質。

四、得依法進行搜證及訪查雙方當事人。必要時，得邀請相關學識經驗之專業人士協助調查。

第十一條（審議之時程與決議）

本委員會應於申訴提出起二個月內結案，必要時得延長一個月。

本委員會應做成附理由之決議，並得做成懲處或其他處理之建議。

申訴無具體事實內容、內容與性騷擾無關、申訴人姓名及資料有虛偽、或有第六條第三項、第七條後段、第十三條第三項之情形者，不予受理。

申訴無理由者，應作駁回之決定。

處理結果應以書面通知雙方當事人及本校。

第十二條（審議之暫緩）

性騷擾案件已進入司法程序，或已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議者，本委員會得決議暫緩調查及審議，並以書面通知申訴人，俟暫緩原因消滅後，再繼續審議；繼續審議時，應再以書面通知申訴人。

第十三條（申復之提出及不服之救濟）

雙方當事人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內向本委員會提出申復，並以一次為限，但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

提出申復應附具書面理由，由本委員會另召開會議處理之，申復有理由者，應就新事證或前次調查事實或程序瑕疵部分，進行調查，並於1個月內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。

性騷擾案件一經結案，不得就同一事由，再提出申訴或申復。雙方當事人對申復結果異議者，應按其身分及性質，另依教師法、公務人員保障法、性別工作平等法等適用法規提起救濟。

第十四條（結案後之處置）

本校員工如經調查確有性騷擾之事實，視情節輕重予以懲處處分之建議；如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲處建議；其涉及刑事責任時，得移送司法機關處理。

第十五條（事後之追蹤）

本校對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤，確保申訴決定確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。

第十六條（不利處分之禁止）

本校不得因員工提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，予以解雇、調職或其他不利處分。

第十七條（輔導與轉介）

本委員會認為當事人有輔導、醫療等需要者，得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第十八條（實施）

本辦法經行政會議通過並陳請校長核定後實施，修正時亦同。

附錄：

性別工作平等法第十三條第一項：

雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

性別工作平等法第十二條：

本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

- 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。



拒絕性騷擾

保護自我沒煩惱

NO
摸摸也不行

禁止性騷擾及 性侵害公開揭示

- 一、任何人不得對他人性騷擾或性侵害。
- 二、性騷擾他人者，依法得處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰；利用權勢或機會進行性騷擾者，其罰鍰加重二分之一。
- 三、性騷擾或侵害他人，除負有法律上之刑事與民事責任外，本單位亦將依衛生福利部規定懲處。
- 四、遇到性侵害事件，請撥打110或113保護專線求助。

發現性騷擾或性侵害事件，請撥打本單位申訴專線：

04-8972694



彰化縣政府廣告