

國立花蓮特殊教育學校工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒措施

104年6月2日行政會報修訂

111年3月29日行政會報修訂

- 一、國立花蓮特殊教育學校(以下簡稱本校)為提供員工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境,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,特依性騷擾防治法、性騷擾防治準則及性別工作平等法,訂定本措施。
- 二、本校教職員工(含約聘僱人員)發生性騷擾防治法第二條及性別工作平等法第十二條之性騷擾事件者,適用本措施。但適用性別平等教育法處理者,不適用本措施之規定。
- 三、本措施所稱性騷擾,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,且有下列各款情形之一:
 - (一)本校教職員工執行職務或在工作場所時,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)主管人員對部屬或對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。
 - (三)任何人以展示或播送文字、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。
 - (四)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。
- 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。如有性騷擾或疑似情事發生時,應即檢討、改善防治措施。
- 五、本校應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練,並於員工在職訓練或工作坊中,合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程,並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。本校應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練,並於員工在職訓練或工作坊中,合理規劃兩性平權及性騷擾防治相關課程,並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- 六、本校應設置工作場所性騷擾申訴管道,將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

申訴專線電話:(03) 8544225 分機 600

申訴專用傳真:(03) 8541995

申訴專用信箱或申訴電子信箱:hlmrsp@gmail.com
- 七、本校應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式,加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。
- 八、本校於知悉有性侵害或性騷擾之情形時,應採取立即且有效之糾正及補救措施,並注意下列事項:
 - (一)保護被害人之權益及隱私。
 - (二)對所屬場域空間安全之維護或改善。

(三) 對行為人之懲處。

(四) 其他防治及改善措施

九、本校由性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)負責處理性騷擾防治法及性別工作平等法的性騷擾申訴案的審議及調查。但處理教職員工性騷擾申訴案時，學生代表不參與。

性平會調查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之。

十、性騷擾申訴得以言詞或書面向本校人事室提出。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。

申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(一) 申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、住居所及聯絡電話、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。有委任代理人者，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，而其情形可補正者，應通知申訴人於14日內補正。

申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：

(一) 申訴書或言詞作成之紀錄經通知補正，逾期仍未補正。

(二) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人。

(三) 提起申訴逾申訴期限者。

(四) 無具體之事實內容或未具真實姓名及住居所者。

加害人為本校校長時，被害人除向本校主管教育行政機關教育部國民及學前教育署提出申訴外，亦得向花蓮縣政府社會處提出申訴；如被害人向本校提出申訴，本校應依規定移請權責機關調查及處理。

十一、案件評議期間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。

十二、本校調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

(一) 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

(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之機會。

(三) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，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。

(八) 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。

(九) 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。

十三、性平會應於申訴提出起 3 個月內結案，做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。

前項之決議應以書面通知當事人，並註明對申訴案之決議有異議者，得於 10 日內向性平會提出申覆，其期間自申訴決議送達當事人之日起算。但申覆之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

提出申覆應附具書面理由，由性平會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

十四、有下列情形之一者，當事人對申訴處理委員會之決議提出申覆：

(一) 申訴決議與載明知理由顯有矛盾者。

(二) 性平會之組織不合法者。

(三) 依性別工作平等法應迴避之委員參與決定者。

(四) 參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。

(五) 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。

(六) 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。

(七) 為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。

(八) 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。

(九) 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

十五、調查單位所作之決議，不影響雙方當事人之司法訴訟權，如已進入司法或公懲會調查程序，應停止調查。

十六、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相關法令處理。如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人依相關法令為懲戒或處理。

十七、本校對性騷擾行為應採取追蹤、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。

十八、當事人有輔導或醫療等需要者，本校得引介專業輔導或醫療機構。

十九、本校不會因員工提出本措施所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇或其他不利處分。

二十、性騷擾之行為人如非本校員工，本校應依本措施提供應有之保護。

二十一、本措施如有未盡事宜悉依有關規定辦理，經行政會議討論通過由校長核定後公佈實施，修訂時亦同。