

# 彰化縣立溪湖國民中學性騷擾防治措施申訴及調查處理要點

103.02.10 (102)學年度第2學期第1次校務會議審議通過

112.06.28 (111)學年度第2學期第2次校務會議修正

113.06.26 (112)學年度第2學期第2次校務會議修正

一、彰化縣立溪湖國民中學（以下簡稱本校）為保障工作權之性別平等，防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，並確實維護當事人之權益，依「性別平等工作法」（以下簡稱性工法）、「性騷擾防治法」（以下簡稱性騷法）、「工作場所性騷擾防治措施準則」、「性騷擾防治準則」之相關規定，訂定本要點。

二、本校教職員工（含臨時人員）發生性騷法第2條及性工法第12條之性騷擾事件者，適用本要點。但適用性別平等教育法處理者，不適用本要點之規定。

本校之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本要點行之。

三、本要點所稱性騷擾，包括：

（一）性工法之性騷擾，指下列情形之一：

1. 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。
2. 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。

（二）性工法之權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

（三）本校人員有下列情形之一者，亦適用性工法之規定：

1. 於非工作時間，遭受學校內之同一人，為持續性性騷擾。
2. 於非工作時間，遭受不同學校機關（事業單位），具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
3. 於非工作時間，遭受校長（或僱用人）為性騷擾。

（四）性騷法之性騷擾，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，且有下列情形之一者：

1. 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。
2. 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。

（五）性騷法之權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

（六）第一款第一目所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷法之規定。

性騷擾之調查，除依前項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- （一）不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
- （二）寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- （三）反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

四、本校為防治性騷擾行為之發生，應辦理性騷擾防治措施及推動工作如下：

（一）辦理或鼓勵所屬員工以公（差）假參與防治性騷擾之教育訓練，擔任主管職務以及參與性

騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，列為優先實施對象。

(二) 公開揭示禁止工作場所性騷擾之聲明，以防治性騷擾情事發生。

(三) 設置申訴管道，並將以下資訊於工作場所顯著之處公開揭示

專線電話：04-8852132\*115

傳 真：04-8820341

專用信箱：彰化縣溪湖鎮彰水路 4 段 60 號人事室

電子信箱：bnjce9623@cf.jh.chc.edu.tw

(四) 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。

(五) 當事人有輔導、醫療等需要者，視情況引介至本校相關單位或專責機構進行身心輔導或治療。

五、本校由性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)處理性騷法及性工法性騷擾申訴案的審議調查，惟校長如涉及性騷擾事件，應交由彰化縣政府決定。

本校(人事室)接獲性騷擾申訴，應移請性平會審議、調查。

六、本校各單位於知悉有性騷擾情形時，應就業管事項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。

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. 本校各級主管涉及性騷擾行為，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，得暫時停止或調整其職務；經調查未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育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。

(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。

(三) 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，仍應依前款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

七、被害人及行為人分屬不同學校機關(事業單位)，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之學校機關(事業單位)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) 任一方之學校機關(事業單位)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。

八、本校應就所屬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。

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，應採取下列有效之糾正及補救措施：

(一) 事件發生當時知悉：

1. 協助被害人申訴及保全相關證據。

2. 必要時協助通知警察機關到場處理。

3. 檢討所屬場所安全。

(二) 事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。

(三) 必要時得採取下列處置：

1. 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
2. 避免報復情事。
3. 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
4. 其他認為必要之處置。

九、受理申訴之處理程序如下：

(一) 性騷擾事件之申訴，由受害人或其代理人向本校人事室提起。

(二) 性騷擾事件申訴，應自事件發生之日，依案件之性質，分別依性工法、性騷法規定之期限內為之。

(三) 性騷擾事件申訴人(被害人)得依適用法律規定，於法定申訴時效內，以言詞或書面向本校人事室提出申訴。惟以言詞申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，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。

申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

1. 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。
2. 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。
3. 申訴之事實及內容。發生事實之日期(含年、月、日)。
4. 可取得之相關事證或人證。

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，應通知申訴人補正。

(四) 本校於接獲性騷擾事件之申訴時，應依性工法規定通知彰化縣政府。

(五) 申訴人或其代理人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達性平會後即予結案備查，並不得就同一事件再行提出申訴。

十、性騷擾之申訴有下列情形之一者，不予受理：

(一) 依案件之性質，申訴書或言詞作成之紀錄經通知補正，未分別依性工法、性騷法相關規定之期限內補正。

(二) 同一事件已調查完畢，並將調查及處理結果函復當事人。

(三) 申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。

(四) 非屬性騷擾範圍之事件。

(五) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住所。

本校於接獲性騷法規範之事件申訴時，有性騷法所定不予受理情形者，應依性騷法施行細則規定，移送彰化縣政府決定不予受理或應續行調查。

十一、調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：

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

(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機會。

(三) 被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，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它足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(八) 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。

## 十二、迴避原則

- (一) 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。
- (二) 前款人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前款關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向性平會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。
- (三) 被申請迴避之人員在性平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，仍得為必要處置。
- (四) 第一款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，由性平會命其迴避。

## 十三、調查結果

- (一) 除有不可抗力之因素，本校應於申訴或移送到達之日起7日內開始調查，並應於2個月內調查完成；必要時，得延長1個月，並應通知當事人。申訴處理單位對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前開規定之限制。
- (二) 本校就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人及彰化縣政府，並得作成懲處或其他處理之建議，送交校內相關單位執行。
- (三) 前項書面通知內容應包括處理結果之理由及救濟途徑。

## 十四、懲處、追蹤、考核及監督

- (一) 性騷擾行為經調查屬實，行為人如為本校教職員工，本校應視情節輕重，移請相關審議委員會依相關規定，為停聘、解聘、不續聘、調職、降職、懲處或其他處理，如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出告訴。如查證為誣告，本校得視情節輕重移請相關審議委員會，對申訴人依相關規定為懲處或處理。
- (二) 本校對性騷擾行為人應採取追蹤、考核及監督，並由單位主管協助執行，以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。
- (三) 本校不得因教職員工提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

## 十五、救濟途徑：

- (一) 申訴案件當事人為公務人員保障法適用及準用對象，對申訴案件之決定有異議者，得於收到書面通知次日起三十日內，繕具復審書經由本校向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。
- (二) 申訴案件當事人為非公務人員保障法適用及準用對象，如認本校未處理或不服本校所為之調查或懲處結果者，得依性工法規定，逕向彰化縣政府提起申訴。

## 十六、本要點所需經費，由校內相關預算項下支應。參與調查小組委員均為無給職，應予公差登記。

非本校人員兼任之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費

## 十七、本要點未盡事宜，悉依性工法、性騷法暨相關規定辦理。

## 十八、本要點經提行政會議及校務會議審議通過，陳校長核定後實施。