

彰化縣立彰興國民中學性別平等工作暨性侵害、性騷擾防治、申訴及調查處理要點

106.06.30 校務會議修正

107.10.08 校務會議修正

113.02.15 校務會議修正

113.06.28 校務會議修正

- 一、彰化縣立彰興國民中學(以下簡稱本校)為保障性別工作權平等，防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，並維護當事人之權益，依「性別平等工作法」、「工作場所性騷擾防治措施準則」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」訂定本要點。
- 二、本校有關性騷擾事件防治、申訴及調查處理，除其他法令另有規定者外，依本要點規定辦理。但適用性別平等教育法處理者，不適用本要點之規定。
- 三、本要點適用於本校教職員工相互間、教職員工與不特定服務對象相互間或工作場域內來訪者間發生之性騷擾事件。

本校教職員工於工作時間、工作場所外，對不特定之個人有性別平等工作法及性騷擾防治法所定性騷擾之情形時，經被害人向本校、彰化縣政府申訴或經警察機關移送時亦適用之。

- 四、本要點所稱性騷擾，其範圍如下：

(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，遭受校內之同一人，為持續性性騷擾。
2. 於非工作時間，遭受不同機關(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，遭受機關首長(或僱用人)為性騷擾。

(四)性騷法之性騷擾，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：

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。

五、本校接獲申訴事件時，應依事件發生之場域及當事人之身分關係，先行確認釐清案件適用法規，不具受理申訴調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位，未能查明受理單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查，並書面通知當事人。

受理申訴之處理程序如下：

- (一)第四點所訂性騷擾事件之申訴，由受害人或其代理人(視受害人之身分別)向本校學生事務處、總務處或人事室提起。
- (二)性騷擾事件申訴，應自事實發生之日，依案件之性質，分別依性別平等工作法、性騷擾防治法規定之期限內為之。
- (三)性騷擾事件之申訴得以言詞或具名之書面提出，書面應載明下列事項(如附表一)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，申訴人確認其內容無誤後簽名或蓋章：
 1. 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務機關或就學單位、職稱、住居所、聯絡電話。
 2. 有法定或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書(如附件二)。
 3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。
 4. 申訴之年、月、日。
- (四)申訴人或其代理人於案件審議期間欲撤回申訴者，應由申訴人以書面為之，於送達本校後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。
- (五)申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：
 1. 申訴書或言詞作成之紀錄經通知補正，仍未於十四日內補正。
 2. 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人；另涉及職場性騷擾案件之申覆程序已完成者亦同。
 3. 提起申訴逾申訴期限者。

五-1、本校各處、室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相關法律予以停職或免職者，得依規定申請復職，及補發停職期間之本俸、年功俸或相當之給與。
5. 教師及其他職員工涉性騷擾事件依本要點第十點辦理。

(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。

(三)本校各處、室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。

五-2、本校各單位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。

各處室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。

六、本校為處理性騷擾事件之申訴，得組成性騷擾申訴調查委員會(以下簡稱委員會)：

(一)委員會置委員 11 人；其中一人為主任委員，由校長兼任，並為會議主席，教務主任、學務主任、輔導主任、總務主任，人事主任為當然委員，其餘委員校長得遴聘具性別平等意識之兼職行政教師、各年級導師、專任教師、職工、家長代表等 5 人組成，期滿得連任。

(二)前款委員會人數，女性不得少於二分之一，男性委員不得少於三分之一，任期為一年，均為無給職，因故出缺，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

- (三)主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；委員應親自出席，不得代理。
- (四)委員會開會時，應有全體人數三分之二以上出席方得開會，有出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主席。
- (五)申訴人為本校學生由本校學生事務處召集，申訴人為本校教師及職員由本校人事室召集，申訴人為本校工友、技工或臨時人員時由本校總務處召集。

七、申訴案件審議程序：

- (一)接獲性騷擾申訴案件五日內由主任委員召開會議，審議是否受理，不受理之申訴案件，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知當事人，並副知彰化縣政府。
- (二)經申訴會審議非本校受理之性騷擾申訴案件，應於七日內將申訴書及相關資料移送彰化縣政府。
- (三)確認受理之申訴案件，主任委員應於七日內指派三人以上組成調查小組，並推選一人為小組召集人，進行調查。調查小組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調查成員。調查小組須於受理日起二個月內調查完畢，並做成調查報告，提申訴會審議，必要時得延長一個月。
- (四)申訴會審議時，應預先通知當事人得到場說明，必要時並邀請與案情有關之人員或專家、學者列席。
- (五)審議申訴案件應作出成立或不成立之具體決議。決議成立之案件，應載明理由並應視情節輕重，對加害人依相關規定提出適當懲處或其他處理之建議。決議不成立者，得審酌實際情形，為必要處理之建議。
- (六)申訴案件經調查結果證實係誣告者，應對申訴人提出適當之懲處或處理之建議。
- (七)申訴案件經審議決定後，屬性別平等工作法規範之申訴案應以書面通知雙方當事人調查及處理結果(含理由)，屬性騷擾防治法規範之申訴案公務人員應通知當事人及彰化縣政府書面內容應包括處理結果之理由、提起復審之期限及受理機關，教育人員則向教育主管機關提起再申訴。

八、迴避原則：

- (一)性騷擾事件申訴之調查人員在調查過程中，有下列情形之一，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。
 - 5. 於該事件，曾為當事人之輔導人或曾參與該事件之調查及處理人員
- (二)性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一，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。
- (三)前款申請，應舉其原因及事實，向本校調查單位提出，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。

(四)被申請迴避之調查人員在調查單位就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

(五)調查人員有第一款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。

九、調查單位調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：

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

(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他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，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。

(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、教職員工涉性騷擾事件，本校應於知悉之日起一個月內，教師提請教師評審委員會就個案具體事證審議，情節重大者經審議通過後予以停聘，並靜候調查；職員工依各該人員適用法令所定機制審議是否停職靜候調查。

十一、參與申訴案件處理、調查、審議之人員，有行政程序法第一章第四節及性騷擾防治準則規定應行迴避或申請迴避者，應依其規定辦理。

十二、調查結果通知：

(一)調查單位對性騷擾事件調查及處理結果應以書面作成決議，並將調查結果通知當事人。

(二)前款書面內容應包括處理結果之理由、提起救濟之期限及受理機關。

十三、申訴案經決定後，當事人對該決定有異議者，得分別依下列程序提出救濟：

(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

1. 申訴人及申訴之相對人為本校教師及職員，對申訴案之決議有異議者得於接獲申訴決定書之次日起二十日內，以書面敘明理由連同原申訴決定書影本向本校人事室提出申復，經結案後，不得就同一事由再提申訴。

2. 申訴人及申訴之相對人為前款外其他人員(視人員身分別)，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校學生事務處或總務處提起申復或逕向彰化縣府社會處提起復審。

3. 申訴會認為申復無理由者，應維持原申訴決定；有理由應變更原申訴決定者，應通知當事人。

4. 申復案件除本要點另有規定者外，準用申訴程序之規定。

(二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向彰化縣政府提出訴願。

十四、懲處、追蹤、考核及監督：

性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處、或其他適當處理之建議，並以書面移送人事單位依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復之情事發生。

本校不得因教職員工提出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、性騷擾事件之受害人為本校教職員工時，本校應依法提供受害人行使權利之法律協助。

十六、申訴人有輔導、醫療等需要者，本校得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十七、本校每年定期舉辦或鼓勵人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並於員工在職訓練，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。參加者將給予公假登記。

十八、本校性騷擾申訴之管道如下：

(一) 本校教師及職員請洽人事室

專線電話：04-7110743-130

(二) 本校工友及臨時人員請洽總務處

專線電話：04-7110743-500

(三) 本校學生請洽學生事務處

專線電話：04-7110743-300

本校各處室知有性騷擾事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救措施；並協助被害人申訴事宜，本校受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

十九、本校校長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人應向彰化縣政府提出申訴，其處理程序依彰化縣政府相關規定辦理。

二十、本要點如有未盡事宜，依性騷擾防治法及性別平等工作法等相關規定辦理。

二十一、本要點經校務會議通過並經校長核定後公布實施，修正時亦同。