

彰化縣立成功高級中學性騷擾防治申訴及調查處理要點

108年3月11日訂定

113年6月11日修正

一、彰化縣立成功高級中學(以下簡稱本校)為保障性別平等工作權，防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，維護當事人之權益及隱私，依性別平等工作法(以下簡稱性工法)第十三條第一項、性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)第七條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則相關規定，訂定本要點。

二、本要點所稱性騷擾，包括：

(一)性工法之性騷擾，謂下列情形之一者：

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，遭受機關內之同一人，為持續性性騷擾。
2. 於非工作時間，遭受不同機關(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(或主管)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。
2. 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。

(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)第一項第一款所定情形，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。

(七) 性騷擾之調查，除依各規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

1. 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。
2. 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。
3. 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

三、本要點適用於本校員工相互間、員工與服務對象間或工作場域內來訪者間發生之性騷擾事件，或本校員工非因執行職務，而為他人申訴性騷擾事件。但當事人之一方為本校學生時，則依性別平等教育法等相關法令規定辦理，不適用本要點。

(一) 本校公務人員、教育人員依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

(二) 本校約僱人員、工友、約用人員等（以下簡稱非公教人員）依性工法第三十二條之一規定辦理。

本校人員於工作時間或工作場域外，對不特定之個人有本要點第二點所定性騷擾情形，經被害人向本校申訴或經警察機關移送時亦適用之。

四、本校各單位應防治工作場所性騷擾之發生，保護本校人員不受性騷擾之威脅，建立友善工作環境，提升本校人員性別平權觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

本校人員如於非本校所能支配、管理之工作場所工作者，本校各單位應為工作環境性騷擾風險類型辨識及提供必要防護措施，並事前詳為告知。

五、本校應妥善運用多元方式，加強性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，本校人員應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練，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，列為優先實施相關教育訓練對象。

六、本校受理性騷擾申訴之管道如下，並於本校網站公開揭示：

(一) 人事室專線電話：04-8828588 分機 815、816

傳真：04-8828519

電子信箱：personnel@cksh.chc.edu.tw

(二) 本校校長涉及性工法之性騷擾事件，申訴人應向彰化縣政府教育處申訴；本校校長涉及性騷法之性騷擾事件，申訴人應向彰化縣政府社會處申訴。

七、本校為處理性騷擾事件之申訴，應組成性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱申委會)：

- (一) 委員會置委員七至九人；其中一人為主任委員，由校長兼任，並為會議主席，主任委員負責委員會之召集，其餘委員由校長就本校教職員工及具備性別意識之專業人士聘兼，期滿得續聘。

(二)前款委員會人數，女性不得少於二分之一，男性不得少於三分之一，委員任期為一年，委員應親自出席不得代理，因故出缺，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

(三)委員會開會時，應有全體人數二分之一以上出席方得開會，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。

八、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、副知彰化縣政府社會處。

九、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. 本校員工涉及性騷擾行為，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。

(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)本校各單位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。

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

十一、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。

本校各單位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。

十二、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。但本校校長如涉及性騷擾事件，應交由彰化縣政府決定。

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

(三)性騷擾事件之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為申訴者，受理人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤。書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

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。
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。

申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

本校於接獲第一項申訴時，應依性工法第十三條第四項規定，通知彰化縣政府。有性騷法第十四條第五項所定不予受理情形者，應依性騷法施行細則第十四條第二項規定，移送彰化縣政府決定不予受理或應續行調查。

十三、申訴人於申委會作成決定前，欲撤回申訴，應由申訴人以書面為之，於送達本校後即予結案，並不得就同一事由再行提出申訴。

十四、申委會處理程序如下：

- (一)受理之申訴案件，主任委員應於申訴或移送到達之日起七日內指派委員三人至五人組成調查小組進行調查，並推選一人為小組召集人，且小組成員應有具備性別意識之外部專業人士，小組成員之女性代表比例不得低於二分之一。
- (二)申訴調查小組調查過程應保護當事人之隱私；必要時，得請當事人到會或實地進行訪談，調查結束後，並應作成調查報告書，提申委會審議。
- (三)前款調查報告書內容應包括下列事項：
 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。
- (四)申訴案件之審議，得通知當事人及關係人到場說明；必要時，並得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明。
- (五)申委會會議以不公開為原則，對申訴案件之審議，應作出成立或不成立之決定。決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。
- (六)申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關機關依規定辦理。
- (七)申訴案件應自受理之翌日起二個月內作決定；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

十五、迴避原則：

- (一)性騷擾事件申訴之處理、調查及審議人員在調查過程中，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。屬性騷法施行細則所定應自行迴避者，亦同。
 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。

(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. 有前項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)前項申請，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)調查人員有第一項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。

十六、性騷擾事件調查及審議時，應依下列原則為之：

(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與人格法益。

(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)性騷擾事件之調查及審議，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。調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。

(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，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。

十七、涉及性騷法且屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件，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，應協助其向彰化縣政府社會處申請調解。

十八、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

(一)申訴不符第十二點程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。

(二)同一事由經申訴決定確定，或經撤回後，再提起申訴。

(三) 對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。

十九、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及審議人員，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權益；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。

違反前項規定者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，簽報校長依法懲處並解除其聘兼。

二十、申委會對已進入司法程序之性騷擾申訴，涉及性工法者，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，不受第十四點結案期限之限制；但性騷擾申訴如已進入司法程序，並涉及性騷法者，移請彰化縣政府社會處審議。

二十一、申訴案件當事人為公務人員，對申訴案件之決定有異議者，亦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。申訴案件當事人為教育人員，對申訴案件之決定有異議者，亦得於收到書面通知次日起三十日內，提出確實證明或敘明理由，向本縣教師申訴評議委員會提起申訴。

二十二、申訴案件當事人為非公教人員，於申訴案件被申訴人為校長、學校未處理或不服學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。

二十三、性騷擾行為經調查屬實，申委會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。申訴案件如經證實有誣告之事實者，本校得視情節輕重，對申訴人依相關法令規定為適當之懲處或其他處置。

二十四、當事人有輔導、醫療等需要者，本校得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

二十五、屬性工法規範之申訴案件，經申委會作出成立決定者，應按勞動部規定之內容及方式，通知彰化縣政府勞工處。屬性騷法規範之申訴案件，申委會調查結果，應作成調查報告及處理建議，移送彰化縣政府社會處辦理。

二十六、被害人因遭受性騷擾致發生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，應給予公假。

二十七、申委會委員均為無給職。但非本校人員兼任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。

二十八、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規規定辦理。

二十九、本要點經主管會議通過並經校長核定後公告實施，修正時亦同。