

彰化縣立和群國民中學工作場所性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點

113 年 6 月 6 日群中人字第 1130002242 號函訂定

- 一、本要點依性別平等工作法（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、性騷擾防治準則規定訂定之。
- 二、本校性騷擾事件防治、申訴、調查及懲處之處理，除法令另有規定外，依本要點規定辦理。
- 三、本要點適用於本校教職員工（以下簡稱員工）相互間、與服務對象間或工作場域內來訪者間發生之性騷擾事件。但當事人之一方身份別為學生時，則依性別平等教育法等相關法令規定辦理，不適用本要點。

本校員工於工作時間或工作場域外，對不特定之個人有本要點第四點所定性騷擾情形，經被害人向本校申訴或經警察機關移送時亦適用之。

本校校長涉及性工法之性騷擾事件，應向彰化縣政府教育處申訴，其處理程序依彰化縣政府相關規定辦理；涉及性騷法之性騷擾事件，應向彰化縣政府社會處申訴。

- 四、本要點所稱性騷擾，指性工法第十二條第一項及性騷法第二條第一項各款情形。

本要點所稱權勢性騷擾，指性工法第十二條第二項及性騷法第二條第二項規定情形。

性騷擾之調查，除依前二項性騷擾之認定外，並得依工作場所性騷擾防治措施準則第五條規定綜合審酌。

本要點另適用性工法第十二條第三項。

- 五、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，建立友善工作環境，提升員工性別平權觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

員工於非本校所能支配、管理之工作場所工作者，本校應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。

本校知悉員工間發生適用性騷法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

- 六、本校應利用集會及文宣等各種傳遞訊息方式，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

(一) 員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

(二) 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，每年應定期接受相關教育訓練，並列為優先實施對象。

七、本校受理性騷擾申訴之管道及權責單位如下，並於本校網站公開揭示：

(一) 負責單位：人事室

(二) 專線電話：04-7350071 分機 104

(三) 傳 真：04-7351524(傳真資料請留聯絡電話，涉及個資部分請隱密，俟本校聯絡後補足其他資料)

(四) 電子信箱：personnel@hcjh.chc.edu.tw

八、本校於知悉有性騷擾情形時，應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. 依第十二點規定啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
4. 被申訴人具權勢地位，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，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
5. 適用勞動基準法人員性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒(處)或處理。情節重大者，本校得依性工法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒(處)或處理。

(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。

九、 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：檢討所屬場所安全及其他有效防範措施。

(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、 性騷擾之被申訴人如非為本校員工，本校依性騷法第十四條第三項規定協助被害人向行為人所屬機關提起申訴；申訴人如為求職者或派遣勞工（類此人員），本校仍將依本要點相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本校於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

(一) 應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主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、 本校為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱申委會）：

(一) 申委會組成：本校依勞動部「工作場所性騷擾防治措施準則」第12條第4項規定，委由本校性別平等教育委員會依性工法或性騷法等相關規定調查處理前述兩法之性騷擾申訴案件，並以人事室為受理

及承辦單位。但處理本要點適用對象之性騷擾申訴案時，學生代表不參與。

(二) 申委會開會時，應有全體人數過半數之出席始得開會，有出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於會議主席。

(三) 於處理性騷擾事件之申訴時，應組成性騷擾事件調查小組，且其成員應全部外聘。調查小組成員應具性別平等意識，小組成員為三人以上，其中調查委員女性代表比例不得低於二分之一，男性代表以三分之一以上為宜，並得視需要聘請專家學者擔任調查委員。

十二、 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，如具調查權限依性工法第三十二條之一協助當事人提起申訴，不具受理申訴調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內依性騷法第十四條第三項規定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。

十三、 性騷擾事件之申訴，由被害人或其代理人向本校申委會為之，經受理後進行調查。

如屬性騷法規範之案件，申訴期間依該法第十四條規定辦理。

第一項申訴，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。

前項書面、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：

(一) 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、服務或就學之單位、職稱、住居所、聯絡電話。

(二) 申訴事實發生或知悉日期、內容、相關事證或人證。

(三) 申訴之年、月、日。

(四) 有法定代理人或委任代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所及聯絡電話。委任者，並應檢附委任書。

申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，受理單位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（勞工處）；非公教人員提起第一項申訴，申訴期間依性工法第三十二條之一規定辦理，逾越期間者，由本校通報彰化縣政府（勞工處）決定是否受理。

本校於接獲第二項申訴時，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（社會處）決定不予受理或應續行調查。

十四、申訴人於申委會作成決議前，得以書面撤回其申訴。申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴；但屬性騷法規範之性騷擾案件撤回申訴或視為撤回申訴再行申訴者，依性騷法第十四條第五項及同法施行細則第十四條第二項規定，通報彰化縣政府（社會處）決定是否不予受理或應續行調查。

十五、申委會審議程序如下：

- （一）受理之申訴案件，應於申訴提出或移送申訴案件到達之次日起七日內進行調查。
- （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）調查處理過程中，如員工係涉性侵害、性騷擾或性霸凌情節重大者，涉案者身分為公務人員應依公務人員考績（懲戒）法；教育人員（包含代理、課教師）應依教師法、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法；工友（約用人員）應依勞基法、工友管理要點、工作規則及訂定之契約，由申委會作成決議，建議是否先行停職（聘），並靜候調查。
- （四）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。
- （五）申訴案件之調查及審議，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。

(六) 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。

(七) 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。

(八) 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。

十六、申委會調查及審議原則如下：

(一) 性騷擾事件調查應以不公開方式為之，並保護當事人隱私及其他人格法益。

(二) 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。

(三) 性騷擾事件調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。

(四) 申訴人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(五) 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等情形時，應避免其對質。

(六) 調查人員因調查必要，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) 對在性騷擾案件申訴、調查、偵查或審理程序中，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) 申訴不符第十三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。

申委會對屬性騷擾防治法規範之申訴案件，因具前項各款情形之一而不予

受理時，應於申訴或移送到達之次日起二十日內，以書面通知當事人，並副知所在地直轄市、縣（市）主管機關。

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，申委會將終止其參與該性騷擾申訴事件，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

二十、參與性騷擾申訴案件之處理、調查及審議人員，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、三親等內之姻親者，應自行迴避。屬性騷法施行細則所定應自行迴避者，亦同。前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向申委會申請迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在申委會就該申請事件為準駁前，應停止處理、調查或審議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申委會命其迴避。

二十一、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，不受第十五點結案期限之限制；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。

二十二、當事人不服申訴案件之調查結果，得分別依下列程序提出救濟：

（一）屬性工法規範之性騷擾事件，向彰化縣政府（勞工處）提起申訴；公務人員則依公務人員保障法規定向公務人員保障暨培訓委員會提起復審；教育人員則依教師法向各級教師申訴評議委員會提起救濟或依訴願法提起訴願（僅能擇一）。

（二）屬性騷法規範之性騷擾事件，得依法提起訴願，但法律別有規定者，從其規定。

二十三、性騷擾行為經調查屬實，應依申委會之建議，視情節輕重，對申訴之相對人依公務人員考績法或其他相關法令規定為適當之懲處或處理，如經證實

有誣告之事實者，應對申訴人為適當之懲處或處理。

二十四、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。

二十五、本校不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解職、調職或為其他不利之處分。

二十六、性騷擾案件之被害人有輔導、醫療等需求時，得協助轉介專業輔導或醫療機構。

二十七、本校對性騷擾申訴案件應確實追蹤、考核及監督，確保申訴決定有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

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

二十九、本校依性工法第二十七條第一項及第二項與行為人連帶負損害賠償責任時，於賠償損害時，應對行為人求償。

三十、本校員工擔任申委會委員或調查人員，執行職務時，以公假處理，所遺課務由本校遴聘合格人員代課，並核支代課鐘點費。

三十一、本要點所需經費由本校相關預算下支應，出席費及撰稿費之支給，依中央政府各機關學校出席費及稿費支給要點辦理；邀請之學者專家，本校得衡酌實際情況，參照國內出差旅費報支要點規定，覈實支給交通費及住宿費。

三十二、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規辦理。