

彰化縣立二林高級中學性騷擾防治申訴及調查處理要點

113年6月11日二中人字第1130004464號函訂定

- 一、彰化縣立二林高級中學(以下簡稱本校)為營造健康優質之職場，提
免於性騷擾之工作及服務環境，以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、本要點適用於行為人或被害人為本校所屬教職員工(以下稱本校員
工)之性騷擾事件。但性別平等教育法規範之校園性騷擾事件，不適
用本要點。
- 三、本要點所稱性騷擾及權勢性騷擾，係指性工法第十二條及性騷法第
二條規定之情形，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)本校員工有下列情形之一者，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，遭受不同機關學校，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，遭受本校校長為性騷擾。
 - (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)性騷擾之調查，除依性工法第十二條第一項至第四項規定認定外，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。

(六)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。

(七)第一項第一款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，適用性騷法等相關法令之規定。

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、本校應積極防治性騷擾事件之發生，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理等措施，並確實維護當事人之名譽及隱私。

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，有適用性騷法之性騷擾事件發生，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

- (一)協助被害人申訴及保全相關證據。
- (二)必要時協助通知警察機關到場處理。
- (三)檢討所屬場所安全。

本校知悉有適用性工法之性騷擾情形，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：

- 1、協助申訴人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
- 2、檢討所屬場所安全。
- 3、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，並不得對申訴人工作條件作不利之變更。

- 4、對申訴人提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。
- 5、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。
- 6、性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。
- 7、如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

(二)非因前款情形而知悉性騷擾事件：

- 1、協助被害人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
- 2、檢討所屬場所安全。
- 3、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- 4、告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助提起申訴。
- 5、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- 6、依被害人意願，提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

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，仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同機關、學校或機構等，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，應依下列規定採取第四項所定立即有效之糾正及補救措施：

(一)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。

五、本校應妥適利用集會、電子郵件或內部文件等方式，加強對本校員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

本校就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- (一)本校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，每年定期參加相關教育訓練，並列為優先對象。

六、為防治性騷擾行為，提供本校員工免於性騷擾之工作及服務環境，本校設置性騷擾申訴管道如下，相關資訊應於工作場所顯著之處公開揭示：

- (一)申訴專線電話：(04)8960121 分機 2490、2491
- (二)申訴電子信箱：personnel@mail.elsh.chc.edu.tw
- (三)受理申訴單位：本校人事室。

人事室人員為疑似性騷擾事件之當事人時，應自行迴避，並由校長另行指派其他處室人員受理承辦該申訴案件。

七、性騷擾事件之行為人或被害人為本校員工者，被害人或其代理人，得以言詞、電子郵件或書面向本校提出申訴。

性騷擾事件之行為人為本校校長時，適用性工法者，應向彰化縣政府教育處提出申訴；適用性騷法者，應向彰化縣政府社會處提出申訴，其處理程序依彰化縣政府規定辦理。

前項適用性工法事件之申訴人非屬公務人員或教育人員，得依性工法規定逕向彰化縣政府勞工處提起申訴。

性騷擾事件申訴期間如下：

(一)屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。

(二)屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

本校受理申訴後，應依下列規定辦理：

(一)以言詞或電子郵件申訴者，受理之人員或單位應作成書面紀錄，經向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認內容無誤。

(二)書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人或其代理人簽名或蓋章，並載明下列事項：

1、申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位及職稱、住所或居所及聯絡電話。

2、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。

3、有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。

4、申訴之事實內容及相關證據。

5、性騷擾事件發生及知悉之時間。

6、申訴日期。

(三)申訴不合前二款規定可補正者，應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

本校於接獲第一項申訴時，如屬性工法規範之性騷擾事件，應通知彰化縣政府勞工處。

八、本校受理之申訴事件，其行為人及被害人非屬本校員工者，除應採取適當之緊急處理外，並應於十四日內將申訴書及相關資料移送行為人所屬機關、部隊、學校、機構、雇主或直轄市、縣（市）政府。但行為人不明者，應移請事件發生地警察機關調查。

前項移送，應以書面通知當事人，並按適用法規副知彰化縣政府勞工處或社會處。

九、適用性騷法之申訴事件有下列情形之一者，應即移送彰化縣政府社會處決定不予受理或應續行調查：

- (一)當事人逾期提出申訴。
- (二)申訴不合法定程式，不能補正或經通知限期補正，屆期未補正。
- (三)同一事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

十、本校受理性騷擾之申訴，應成立性騷擾事件申訴處理委員會(以下稱申訴處理委員會)處理之。

前項申訴處理委員會置委員九人，由本校性別平等教育委員會委員擔任，其中一人為主任委員，由校長兼任並為會議主席，另女性委員比例不得低於二分之一。

主席因故無法主持會議時，得指定委員代理或出席委員互推一人代理。

申訴處理委員會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數之同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。

十一、本校接獲性騷擾申訴案件後，應依下列程序處理：

- (一)儘速確認適用法令及受理申訴調查權限。
- (二)申訴處理委員會主任委員於受理申訴或移送到達之日起七日內指派三名人員組成調查小組進行調查，其成員內應有具備性別意識之外部專業人士，且女性比例不得低於二分之一。並於二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應書面通知當事人。
- (三)前款調查報告內容應包括下列事項，並移送委員會審議處理：
 - 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)調查小組應依職權或當事人之申請調查證據，並得以書面通知相關人員到達指定處所陳述意見，或至適當場所訪談相關人員，訪談時申訴人得由親友陪同調查，被申訴人亦得請求調查小組同意，委託他人陪同調查。
- (五)調查小組基於調查事實及證據之必要，得要求當事人或利害關係人提供相關資料，當事人或利害關係人非有正當理由不得規避、妨礙或拒絕。

十二、本校處理申訴事件，應依據下列原則為之：

- (一)性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；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)秉持客觀、公正、專業原則實施調查。
- (三)委員會或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- (四)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。
- (五)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。
- (六)性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮商協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

十三、申訴事件之處理、調查及審議人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

- (一)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。
- (二)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之關係。
- (三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。
- (四)於該事件，曾為證人、鑑定人。

申訴事件之處理人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一)有前項所定之情形而不自行迴避。
- (二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向申訴處理委員會為之，並應為適當之釋明；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訴處理委員會就該申請事件為准駁前，應停止處理、調查及審議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。調查人員有第一項規定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。

十四、本校校長或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，得由具任免權責之機關停止或調整其職務，惟停止職務應給予行為人陳述意見。

依前項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，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。

十五、申訴人於申訴處理委員會作成決定前，得以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再行申訴。

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。

十六、申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，適用性工法之事件，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，並適用性騷法之事件者，移請彰化縣政府社會處審議。

十七、申訴處理委員會對申訴案件處理結果之處理方式：

- (一)適用性工法之事件，應就調查結果為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議，以書面通知當事人，並副知彰化縣政府勞工處。
- (二)適用性騷法之事件，應作成調查報告及處理建議，移送彰化縣政府社會處辦理。

十八、申訴處理委員會對決定成立性騷擾行為之被申訴人，應作成懲處及其他適當處理之建議，並移請權責單位依規定辦理懲處或轉送相關單位執行有關事項；如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處或處理。前開懲處程序，列席之被害人得對懲處程度陳述意見，並列入懲處決定重要參考。

十九、申訴人及被申訴人不服調查結果、決議或懲處之結果，得依下列法令規定提起救濟：

- (一)屬性工法規範之性騷擾事件：

- 1、公務人員應自行政處分達到之次日起三十日內經本校向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。
- 2、教師應自行政處分達到之次日起三十日內向本縣教師申訴評議委員會提起申訴或向教育局提起訴願。
- 3、前二目以外之其他人員，依性工法第三十二條之一規定，向彰化縣政府勞工處提起申訴。

- (二)屬性騷法規範之性騷擾事件依性騷法第十六條規定，自行政處分達到之次日起三十日內經向彰化縣政府提起訴願。

二十、本校對於在性騷擾事件申訴、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，不得予以解職、調職或為其他不利之處分。

二十一、性騷擾防治申訴及調查作業所需經費由本校相關預算項下支應。

二十二、本要點奉校長核可後實施，修正時亦同，如有未盡事宜，悉依性工法及性騷法等相關法規辦理。