

彰化縣立鹿鳴國民中學教職員工性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點 (核定版)

一、依據性騷擾防治法第七條及性別平等工作法第十三條訂定本要點。

二、本要點所稱性騷擾，包括：

(一) 性別平等工作法之性騷擾，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。

3、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。

4、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(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。

(二) 性騷擾防治法之性騷擾，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、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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。

3、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。

三、本要點適用於本校員工相互間或員工與服務對象間發生之性騷擾事件。

本校首長如涉及性騷擾事件，應交由具指揮監督權限之彰化縣政府決定。

本校各級主管或機關首長涉及性騷擾行為，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。

適用性別平等教育法處理之案件，不適用本要點之規定。

四、本校於知悉有性騷擾情形時，應立即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。

（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。

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

六、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。

(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。

七、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（總務處）提起。

(二) 性騷擾事件申訴，應自事實發生之日起一年內為之。

(三) 申訴應以書面載明下列事項，必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出。但應於十四日內以書面補正：

1、申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話。

2、如有委任代理人者應檢附委任書，並應記載姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話。

3、申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

(四) 申訴人或其代理人於案件審議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達本校人事室後即予結案，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，並將調查及處理結果函復當事人。
- 3、提起申訴逾申訴期限者。

八、本校受理之性騷擾案件委由本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)調查處理，調查過程中，如教職員工係涉性侵害、性騷擾或性霸凌情節重大者，涉案者之身分為公務人員應依公務人員考績(懲戒)法；涉案者之身分為教育人員應依教師法、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法；涉案者之身分為工友(臨時人員)應依勞動基準法、工友管理要點及訂定之契約，於一個月內決定是否先行停職(聘)，並靜候調查。

本校接獲性騷擾申訴三個工作日內，應移請性平會審議、調查。性平會應於二十個工作日內開會決定申訴案是否受理。

申訴人為本校教職員工由人事室移送性平會，申訴人為工友、約聘雇人員或臨時人員時由總務處移送性平會。

九、性平會調查程序如下：

(一)接獲性騷擾申訴案件三個工作日內，應移請性平會審議。性平會應於二十個工作日內開會決定申訴案是否受理。

(二)性平會確認受理之申訴案件，應組成調查小組，於二個月內完成調查，必要時得延長一至二個月，並應通知當事人。調查結束後，由調查小組將結果作成調查報告書，提性平會審議。

十、迴避原則：

(一)性騷擾事件申訴及再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之關係者。
- 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。

十一、本校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，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。

十二、調查結果：

（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及縣府教育處。

（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、懲處、追蹤、考核及監督：

（一）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。

十四、救濟途徑：

（一）性別平等工作法之性騷擾申訴案：

申訴人及申訴之相對人為本校教職員工，對申訴案之決議有異議者，得於二十

日內附記理由向本校提起申復或逕向彰化縣政府（勞工處）提起再申訴，其期間自申訴決議送達當事人之日起算。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

提出申復應附具書面理由，由性平會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

（二）性騷擾防治法之性騷擾申訴案：

申訴人如不服調查單位之決議，得於調查期限屆滿或調查決議送達三十日內向彰化縣政府（社會處）提出再申訴。

（三）公務人員、教育人員如不服本校之性騷擾申訴案之決議，得分別依公務人員保障法、教師法提起復審、申訴。

十五、性平會於性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

十六、本校應妥適利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，適時辦理相關研習。

十七、性平會委員均為無給職。

十八、本校性騷擾申訴之管道如下：

專線電話：04-7713846 轉 215 人事室

傳 真：04-7718846

電子信箱：ww0991@yahoo.com.tw

十九、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規規定辦理。