

彰化縣和美鎮培英國民小學

工作場所性騷擾防治措施申訴及調查處理要點

112年3月25日核定實施

113年3月22日修訂

113年6月7日修訂

第一條 本校為提供教職員工(包含受僱者及求職者)免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，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。

第二條 本要點適用於本校教職員間或教職員與校內來訪者間發生之性騷擾事件，本校之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本要點行之，相關申訴及處理程序如下：

一、本校教育人員及公務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、本校約用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三條所定性騷擾情形，經被害人向本校申訴或經警察機關移送時亦適用之。

第三條 本要點所稱性騷擾，包括：

一、性工法之性騷擾，指下列情形之一：

(一) 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。

(二) 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：

(一) 於非工作時間，遭受學校內之同一人，為持續性性騷擾。

(二) 於非工作時間，遭受不同機關、學校、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。

(三) 於非工作時間，遭受校長性騷擾。

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：

(一) 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。

(二) 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。

第四條 性騷擾之調查，除依性別平等工作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：

一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，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。

第五條 本校受理性騷擾申訴之管道如下，並於本校網站公開揭示：

申訴專線電話：04-7552430 分機 107

申訴專用傳真：04-7551461

申訴電子信箱：人事室主任信箱 (andyfox041@gmail.com)

性騷擾之被申訴人為本校校長時，逕向彰化縣政府提起申訴。

第六條 本校應責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬教職員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、教職員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。

第七條 本校於知悉性騷擾之情形時，將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：

(一) 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，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。

- (二) 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。
- (三) 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。
- (四) 各級主管或校長涉及性騷擾行為，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(薪)、年功俸(薪)或相當之給與。

二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- (一) 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- (二) 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。
- (三) 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- (四) 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。

本校因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本校仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

第八條 被害人及行為人分屬不同機關、學校、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、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。

第九條 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：
 - (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。
- 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：

- (一) 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
- (二) 避免報復情事。
- (三) 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
- (四) 其他認為必要之處置。

第十條 教職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，並事前詳為告知教職員工。

本校知悉教職員工間發生適用性騷擾防治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。

第十一條 本校將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本校為處理性騷擾申訴案件，由本校性別平等教育委員會處理性騷擾申訴及調查事宜，召集人應於申訴或移送到達之日起七日內指派委員三人以上組成申訴調查小組進行調查，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一之比例。

申訴處理單位得由校長指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。

派遣勞工如遭受本校教職員工性騷擾時，本校將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

第十二條 性騷擾事件之申訴，由被害人或其代理人向本校權責單位提起，經受理後進行調查。

如屬性騷法規範之事件，申訴期間依該法第十四條規定辦理。

性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。
- 三、申訴之事實內容及相關證據。

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，通知彰化縣政府勞工處。

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。

第十三條 申訴人向本校提出性騷擾之申訴時，得於本校決議通知書送達前，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。

第十四條 本校接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送申訴處理單位審議處理：

- 一、性騷擾申訴
- 二、事件之案由，包括當事人敘述。
- 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 三、事實認定及理由。
- 四、處理建議。

第十五條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應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外，應予保密，且不得偽造、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，召集人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。

第十六條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本校申請令其迴避；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本校就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避

者，由本校命其迴避。

第十七條 申訴處理單位應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

申訴處理單位召開會議時，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。

申訴處理單位應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

第十八條 本校自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內**作決定**；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

性騷擾行為經調查屬實，本校將視情節輕重，依其身分別應適用相關之法律（規）或工作規則等相關規定為適當之懲處或處理；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。屬性工法規範之申訴案件，經申訴處理單位作出成立決定者，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，申訴處理單位調查結果，應作成調查報告及處理建議，移送彰化縣政府社會處辦理。

申訴人如認本校未處理或不服本校所為調查或懲處結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向彰化縣政府提起申訴。

申訴人如認本校於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向彰化縣政府提起申訴。

第十九條 申訴處理單位對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條第一項規定之限制。

第二十條 **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。**

第二十一條 性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、考核及監督，以確保懲處或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

第二十二條 **本要點未規範事項，依性騷擾相關法規規定辦理。**

第二十三條 **本要點由本校核定公布後實施，修正時亦同。**