

國立彰化高級中學性騷擾防治措施及申訴處理要點

113年6月28日校務會議審議通過

- 一、國立彰化高級中學(以下簡稱本校)為防治性騷擾及提供人員(包含受僱者及求職者)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、本要點適用於本校人員間、人員與服務對象或工作場域內來訪者間發生之性騷擾事件，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。但應適用性別平等教育法處理者，不適用本要點。
校長如涉及性騷擾事件，應交由主管機關(教育部)辦理；倘校長涉及性騷擾行為，且情節重大，於調查期間有先行停止或調整職務之必要時，由主管機關停止或調整其職務。
- 三、本要點所稱性騷擾，其定義及樣態如下：
 - (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。
本款所定情形，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。
 - 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)本校受僱者有下列情形之一者，亦適用性工法之規定：
 - 1.於非工作時間，遭受本校同一人，為持續性性騷擾。
 - 2.於非工作時間，遭受不同機關(構)學校或其他事業單位，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，遭受本校校長為性騷擾。

(四) 前述性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之外，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、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。
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。

(五) 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。

(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) 前述所稱性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：

1. 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
2. 跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
3. 偷窺、偷拍。
4. 曝露身體隱私部位。
5. 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。
6. 乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。
7. 其他與前六款相類之行為。

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、本校各單位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。本校應就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

(一) 本校人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。

六、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，並不得對申訴人之待遇或薪資等工作或勞動條件作不利之變更。

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. 本校各級主管或被申訴人具權勢地位者，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，停職期間之本俸、年功俸或相當之給與，應予補發。

(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。

七、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，本校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) 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。

八、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。

九、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) 申訴受理單位：人事室

專線電話:04-7222121 分機 39101、39102、39103

傳真:04-7222122

電子信箱：personnel@chsh.chc.edu.tw

(二) 本校校長涉及性騷擾事件時，由教育部受理申訴及辦理，亦得向彰化縣政府提出申訴。

十、本校為處理性騷擾申訴案件，應設性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱申委會），申委會置委員五至七人，由校長擔任召集人並擔任主席，其餘委員由校長就申訴個案指定或選聘本校教職員工擔任，必要時得聘學者專家擔

任委員，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。申委會主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之，召開會議時應有二分之一以上委員出席，始得開會，並應有出席委員過半數之同意，始得作做決議，可否同數時取決於主席。

十一、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，屬性工法之規範者，應通知彰化縣政府，屬性騷法之規範者，應確認是否有不予受理之情形。

十二、性騷擾事件之申訴，由被害人或其代理人向本校提出，以保密方式處理，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

(一)屬性工法規範之事件，處理及調查程序如下：

1. 本校接獲申訴後，移請申委會審議案件處理方式，啟動調查程序。
2. 組成申訴調查小組(以下簡稱調查小組)調查，其成員應有具備性別意識之外部專業人士，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。
3. 調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送申委會審議處理：(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。
4. 申委會應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。
5. 本校應自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。
6. 經調查認定性騷擾屬實，應將處理結果通知彰化縣政府。

(二)屬性騷法規範之事件，處理及調查程序如下：

1. 本校接獲性騷法第一條第二項但書所定性別平等教育法及性工法之性騷擾事件，應於接獲之日起二十日內，移送該事件之主管機關，並副知當事人。
2. 本校接獲性騷擾申訴而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之政府機關(構)、部隊、學校、警察機關或直轄市、縣(市)主管機關，未能查明調查單位者，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，並以書面通知當事人及副知彰化縣政府。

3. 有性騷擾防治法第十四條第五項所定下列應不予受理情形之一者，應即移送彰化縣政府決定不予受理或應續行調查：
 - (1) 當事人逾期提出申訴。
 - (2) 申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。
 - (3) 同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。
4. 本校應於受理申訴或移送到達之日起七日內移請本校申委會開始調查，申委會應組成調查小組進行調查，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查小組成員。
5. 調查完成後，應作成調查報告及處理建議，並經申委會審議後，函送彰化縣政府辦理，其內容應包括下列事項：
 - (1) 性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
 - (2) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
 - (3) 申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。
 - (4) 相關物證之查驗。
 - (5) 性騷擾事件調查結果及處理建議。
6. 本校調查性騷擾事件，必要時，得依行政程序法第十九條規定請求警察機關協助。
7. 懲處建議及處理對象屬本校教職員工者，應移請人事室辦理懲處或由相關單位執行裁決事項。非屬本校教職員工者，應函知其服務機關(構)、部隊、學校、僱用人或依有關法令規定辦理。
8. 申訴案應於二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。
9. 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申請調解。

十三、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，受理權責單位應通知申訴人於十四日內補正。

十四、申訴人於申委會作成決定前，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。

十五、申委會調查及審議原則如下：

(一) 申訴案調查時，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，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會。

(二) 調查小組因調查必要，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。

(三)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。申訴人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(四)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。

(五) 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。

(七)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。

十六、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，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(派)兼。

十七、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。

十八、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，移請彰化縣政府審議。

十九、性工法之性騷擾申訴案件，本校未處理或不服本校調查決議，申訴人及被申訴人如為公務人員(聘用人員)或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟；申訴人非屬公務人員或教育人員者，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向彰化縣政府提出申訴。性騷法之申訴案件，申訴人及行為人對於調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。

二十、申委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，並移請人事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。

二十一、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。

二十二、性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、考核及監督，確保申訴決定確實有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

二十三、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。

- 二十四、申委會委員均為無給職。但非本校人員兼任之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。
- 二十五、申委會所需經費由本校相關預算項下支應。
- 二十六、本要點如有未盡事宜，悉依相關法規及函釋辦理。
- 二十七、本要點經本校校務會議審議通過，陳校長核定後實施，修正時亦同。