

彰化縣立陽明國民中學性騷擾防治申訴及調查處理要點

106年2月3日105學年度第2學期校務會議審議通過
112年8月29日112學年度第1學期校務會議審議修正通過

一、彰化縣立陽明國民中學(以下簡稱本校)為保障性別工作權平等，防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，並確實維護當事人之權益，依「性別工作平等法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」訂定本要點。

二、本校有關性騷擾事件防治、申訴及調查處理，除其他法令另有規定者外，依本要點規定辦理。但適用性別平等教育法處理者，不適用本要點之規定。

三、本要點適用於本校教職員工相互間、教職員工與不特定服務對象相互間發生之性騷擾事件。

本校教職員工於工作時間、工作場所外，對不特定之個人有性別工作平等法及性騷擾防治法所定性騷擾之情形時，經被害人向本校、彰化縣政府申訴，或經警察機關移送時亦適用之。

四、本要點所稱性騷擾，包括：

(一)性別工作平等法之性騷擾，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。

(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。

2、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。

適用前項第一款性別工作平等法所稱之性騷擾事件者，不適用同一項第二款性騷擾防治法所稱之性騷擾事件。

五、性騷擾事件申訴程序：

- (一)性騷擾事件之申訴，由受害人或其代理人向本校人事室提起。
- (二)涉及性騷擾防治法之性騷擾事件之申訴，應自事件發生之日起一年內為之。
- (三)性騷擾事件之申訴得以言詞或具名之書面提出，書面應載明下列事項(如附表一)，以言詞申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，申訴人確認其內容無誤後簽名或蓋章。
 - 1、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、服務機關或就學單位、職稱、住居所、聯絡電話。
 - 2、有法定或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書(如附表二)。
 - 3、申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。
 - 4、申訴人(法定或委任代理人)之簽名或蓋章，申訴之年、月、日。
- (四)申訴人或其代理人於案件審議期間欲撤回申訴者，應由申訴人以書面為之，於送達本校後即予結案，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，並將調查結果函復當事人；另涉及職場性騷擾案件之申復程序已完成者亦同。
 - 3、提起申訴逾申訴期限者。

六、本校為處理性騷擾事件之申訴，得組成性騷擾申訴處理調查委員會(以下簡稱申訴會)：

- (一)申訴會置主任委員一人，由校長兼任，並為會議主席，主任委員因故無法主持會議時，得指定委員代理之；申訴會置委員四至六人，由校長就本校教職員工中指定之。委員應親自出席，不得代理。
- (二)前款申訴會人數，女性委員比例不得低於二分之一，委員任期一年，均為無給職，期滿得連任；因故出缺，由校長另指定人員繼任至原任期屆滿之日止。
- (三)申訴會開會時，應有全體委員二分之一以上出席方得開會，有出席委員過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主席。
- (四)申訴會置執行秘書一人，由人事室主任兼任；兼職幹事一人，由校長指定人員派兼之。

七、申訴案件審議程序：

- (一)接獲性騷擾申訴案件五日內由主任委員召開會議，審議是否受理，不受理之申訴案件，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知當事人，並副知彰化縣政府。
- (二)經申訴會審議非本校受理之性騷擾申訴案件，應於七日內將申訴書及相關資料移送彰化縣政府。
- (三)確認受理之申訴案件，主任委員應於七日內指派三人以上組成調查小組，並推選一人為小組召集人，進行調查。調查小組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成員。調查小組須於受理日起二個月內調查完畢，並做成調查報告，提申訴會審議，必要時得延長一個月。
- (四)申訴會審議時，應預先通知當事人得到場說明，必要時並邀請與案情有關之人員或專家、學者列席。
- (五)審議申訴案件應作出成立或不成立之具體決議。決議成立之案件，應載明理由並應視情節輕重，對加害人依相關規定提出適當懲處或其他處理之建議。決議不成立者，得審酌實際情形，為必要處理之建議。
- (六)申訴案件經調查結果證實係誣告者，應對申訴人提出適當之懲處或處理之建議。
- (七)申訴案件經審議決定後，屬性別工作平等法規範之申訴案應以書面通知雙方當事人調查及處理結果(含理由)，屬性騷擾防治法規範之申訴案應通知當事人及彰化縣政府，書面內容應包括處理結果之理由、提起再申訴之期限及受理機關。

八、申訴案件調查原則：

- (一)性騷擾事件的調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私權及其他人格法益。
- (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。。

九、教職員工涉性騷擾事件，本校應於知悉之日起一個月內，教師提請教師評審委員會就個案具體事證審議，情節重大者經審議通過後予以停聘，並靜候調查；職員工依各該人員適用法令所定機制審議是否停職靜候調查。。

十、參與申訴案件處理、調查、審議之人員，有行政程序法第一章第四節及性騷擾防治準則規定應行迴避或申請迴避者，應依其規定辦理。

十一、申訴案經決定後，當事人對該決定有異議者，得分別依下列程序提出救濟：

(一)屬性別工作平等法規範之性騷擾事件：

1、得於接獲申訴決定書之次日起二十日內，以書面敘明理由連同原申訴決定書影本向本校人事室提出申復，經結案後，不得就同一事由再提申訴。

2、申訴會認為申復無理由者，應維持原申訴決定；有理由應變更原申訴決定者，應通知當事人。

3、申復案件除本要點另有規定者外，準用申訴程序之規定。

(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：

逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向彰化縣政府提出再申訴。

十二、懲處、追蹤、考核及監督：

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，並以書面移送人事單位依規定辦理懲處或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。

本校不得因教職員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

十三、性騷擾事件之受害人為本校教職員工時，本校應依法提供受害人行使權

利之法律協助。

- 十四、性騷擾事件之當事人有輔導、醫療等需要者，本校得協助轉介至專業輔導或醫療機構。
- 十五、本校應利用集會及文宣等各種傳遞訊息方式，加強教職員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並於各種訓練、講習課程中，適當規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並鼓勵教職員工參與性侵害及性騷擾防治相關教育訓練。
- 十六、非本校參與調查之專業人員出席會議得支領出席費，撰寫調查報告書，得支領稿費，路程超過三十公里者得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。
申訴會所需經費由本校相關預算項下支應。
- 十七、本校性騷擾申訴之管道如下：
專線電話：04-7222263 分機 130
傳 真：04-7264370
電子信箱：ym130@mail.ymsc.chc.edu.tw
本校各處室知有性騷擾事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救措施；並協助被害人申訴事宜，本校受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。
- 十八、本校校長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，申訴人應向彰化縣政府提出申訴，其處理程序依彰化縣政府相關規定辦理
- 十九、本要點經校務會議通過後公布實施，修正時亦同。