

# 彰化縣福興鄉管嶼國民小學性騷擾防治申訴調查及懲處要點

105年2月17日校務會議通過訂定  
108年2月20日校務會議審議修正名稱及第4點  
113年6月17日臨時校務會議審議修正

## 壹、總則

- 一、彰化縣福興鄉管嶼國民小學（下稱本校）為防治性騷擾及提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，維護當事人權益及隱私，依性別平等工作法（下稱性工法）第十三條第一項、性騷擾防治法（下稱性騷法）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、本校有關性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定外，悉依本要點規定辦理。
- 三、本校教職員工含約用人員（下稱教職員）之間、教職員與服務對象或工作場域內來訪者之間發生性騷擾事件，相關申訴及處理程序如下：
  - (一) 本校教育人員（含代理{課}教師等人員）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) 本校工友、約用人員等人員（下稱非公教人員），應向本校提起申訴，但有性工法第三十二條之一規定之情形，依該條條文規定辦理。
- 四、本校各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：
  - (一) 以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
  - (二) 主管對下屬或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。
- 五、本要點規範性騷擾之態樣：
  - (一) 性工法第十二條所稱之性騷擾。
  - (二) 性騷法第二條所稱之性騷擾。
- 六、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：
  - (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。
- 七、本校教職員於工作場域內遭受性騷擾，本校權責分工如下：

- (一) 人事室：被申訴人身分為本校教育人員（含代理{課}教師）、公務人員。
- (二) 教務處：被申訴人身分為本校招募之圖書志工、聘任之課後照顧教師、學習扶助教師。
- (三) 學務處：被申訴人身分為本校招募之交通志工、聘任之社團教師（教練）。
- (四) 總務處：被申訴人身分為本校工友、約用人員。
- (五) 輔導室：被申訴人身分為本校特教助理員。
- (六) 幼兒園：被申訴人身分為本校教保員。

本校教育人員（含代理{課}教師）、公務人員、工友及約用人員，於工作時間或工作場域外，對不特定個人有本要點第五點所稱性騷擾之情形，被害人向本校提起申訴或經警察機關移送時亦適用之。

本校校長涉及性工法之性騷擾事件，申訴人應向彰化縣政府（教育處）申訴；涉及性騷法之性騷擾事件，申訴人應向彰化縣政府（社會處）申訴。

八、本校就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、電郵信箱、傳真並將相關資訊於本校網站公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。

(一) 專線電話：

1. 人事室：04-7702949#16
2. 教務處：04-7702949#11
3. 學務處：04-7702949#12
4. 總務處：04-7702949#13
5. 輔導室：04-7702949#14
6. 幼兒園：04-7702949#15

(二) 電郵信箱：[tsung0928@chc.edu.tw](mailto:tsung0928@chc.edu.tw)，申訴案件再依本校各處室權責分工處理。

(三) 傳真電話：04-7701547（※書面資料如涉及個資部分請隱密，並留聯絡電話，俟本校聯絡後再補足第二十點規定之必要資料）

本校各單位接獲性騷擾申訴案件，如無法判斷性騷擾案件之態樣以及是否屬於本校應受理之案件，應依第二十二點規定由本校性騷擾申訴處理委員會（下稱申委會）開會決定，必要時，應通報彰化縣政府釐清之。

## 貳、預防措施

九、本校就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- (一) 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，每年應定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，由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，優先實施。

十、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：

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，並不得對申訴人之薪資等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. 被申訴人具權勢地位，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，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
5. 適用勞動基準法（下稱勞基法）人員涉及性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲處（戒）或處理。情節重大者，本校得依性工法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
6. 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利及各種救濟途徑，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。

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。

十一、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。
3. 檢討所屬場所安全。

(二) 事件發生後知悉：檢討所屬場所安全以及是否有其他有效防範措施。

(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。

十二、性騷擾之被申訴人如非屬受僱於本校之員工，或申訴人如為求職者或派遣勞工(或類此人員)，本校仍將依本要點相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同事業單位，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，通知他方雇主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。

十三、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，並事前詳為告知員工。

本校知悉員工間發生適用性騷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。

十四、本校接獲性騷法規範之性騷擾申訴案件時，而本校不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位，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，並副知彰化縣政府（社會處）。

### 參、申訴處理委員會及調查小組組織及運作

十五、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。

十六、本校組設申委會，置委員七至十五人，負責處理性騷擾申訴案件。

申委會主任委員由校長兼任或由校長指定委員其中一人擔（兼）任，主任委員並為會議主席；主席因故無法主持會議時，得由主任委員另指定其他委員代理，或由委員互推一人代理之。

申委會委員由校長就本校性別平等教育委員會委員遴選兼任之，必要時，得自勞動部建立工作場所性騷擾調查專業人才之資料庫遴選外部人士擔任委員。

委員任期一年，期滿得續兼，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

十七、本校組成之申委會委員數由校長決定，其中女性成員不得少於二分之一，男性成員不得少於三分之一。為應實際需要，校長得指定其中一名委員擔任申委會執行秘書；另指定人員擔任申委會工作人員。

申委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。

十八、調查處理過程中，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（包含代理{課}教師等人員）應依教師法、高級中等以下學校

教師解聘不續聘停聘或資遣辦法；涉案者之身分為工友（約用人員）應依勞基法、工友管理要點、工作規則及訂定之契約，由申委會作成決議，建議是否先行停職（聘），並靜候調查。

#### 肆、申訴調查處理程序

十九、性工法規範之性騷擾申訴案件，由被害人或其代理人向本校提起，經受理後進行調查。

性騷法規範之性騷擾申訴案件，申訴期間依該法第十四條規定辦理，逾越期間，由本校通報彰化縣政府（社會處）決定是否不予受理。

非公教人員就有關性工法規範之性騷擾案件提起申訴時，申訴期間依該法第三十二條之一規定辦理，逾越期間者，由本校通報彰化縣政府（勞工處）決定是否受理。

二十、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，本校受理單位應通知申訴人於十四日內補正。

本校於接獲屬第十九點之性騷擾申訴案時，應依性工法第十三條第四項規定，通知彰化縣政府（勞工處）。

二十一、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。

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；但屬性騷法規範之性騷擾案件撤回申訴或視為撤回申訴再行申訴者，依性騷法第十四條第五項及同法施行細則第十四條第二項規定，通報彰化縣政府（社會處）決定是否不予受理或應續行調查。

二十二、本校接獲性騷擾申訴三個工作日內，應移請申委會審議。申委會應開會決定申訴案是否受理，並自申訴人向本校申訴或他機關（公司、單位）移送本校到達之日起七日內由校長指派三或五名組成調查小組開始調查，其中女性成員不得少於二分之一，由調查小組成員互推一名擔任召集人或由校長指定之，調查報告書由調查小組召集人負責撰寫。  
調查人員調查案件時，受邀協助調查之人員或單位，不得規避、妨礙或拒絕，並得邀請具相關學識經驗者協助；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。

二十三、調查報告書應於受理性騷擾申訴案之日起二個月內完成並提申委會審議，必要時，得延長一個月，並通知當事人。

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。

性騷擾申訴案調查報告書之內容，應包括下列事項：

- (一) 性騷擾申訴事件之案由，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。

性騷擾事件之調查及審議應給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，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。

二十四、申委會應參考調查小組之調查結果為附理由之決議，並得作成懲處（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。

申訴人之身分為非公教人員者，本校未處理性工法規範之性騷擾案件或不服本校所為調查或懲處（戒）結果，申訴人得依該法第三十二條之一規定，向彰化縣政府（勞工處）提起申訴。

申訴人之身分為非公教人員者，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，得依性工法第三十四條第一項規定，向彰化縣政府（勞工處）提起申訴。

二十五、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，申委會主任委員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。

二十六、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。

二十七、申委會對涉及性工法之性騷擾申訴案，如案件已進入司法程序，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受第二十三點第一項結案期間之限制；但涉及性騷法之性騷擾申訴案件，已進入偵查或審判程序者，應報由彰化縣政府（社會處）決議是否依性騷法第十六條第二項規定，停止該事件之處理。

二十八、涉及性騷法且屬權勢性騷擾以外之性騷擾案件，本校獲知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。

二十九、屬性工法規範之性騷擾申訴案件，經申委會作出成立決定者，應按勞動部規定之內容及方式，通知彰化縣政府（勞工處）。

屬性騷法規範之性騷擾申訴案件，申委會調查結果，應作成調查報告及處理建議，移送彰化縣政府（社會處）辦理。

## 伍、懲處與救濟

三十、申委會對第二十四點決定成立性騷擾行為之被申訴人，應作成懲處（戒）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（戒）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（戒）程度陳述意見，並列入懲處（戒）決定重要參考。

三十一、本校將視情節輕重，對性騷擾行為人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（戒）或處理，並依規定通知彰化縣政府。如涉及刑事責任時，本校並將協助申訴人提出告訴。

三十二、本校依性工法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本校賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

三十三、當事人（申訴人及被申訴人）不服調查結果、決議或懲處（戒）之結果，得依相關法令規定提起救濟：

### （一）性工法之性騷擾案件：

1. 公務人員：對性騷擾案件有異議者，得於收到書面通知次日起三十日內，繕具復審書經由本校向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

2. 教育人員：對性騷擾案件有異議者，得於收到書面通知次日起三十日內，依教師法第四十二條向各級教師申訴評議委員會提起救濟或依訴願法提起訴願（僅能擇一）。

3. 非公教人員：對性騷擾案件有異議者，得於收到書面通知次日起三十日內，依性工法第三十二條之一申訴期限之規定，向彰化縣政府（勞工處）提起申訴。

### （二）性騷法之性騷擾案件：

- 彰化縣政府（社會處）之行政處分送達次日起三十日內，依性騷法第十六條規定提起訴願。
- 本校依申委會懲處（戒）或其他處理之建議而作出之處分，依各該人員之身分別提起救濟：
  - 公務人員：依公務人員保障法提起救濟。
  - 教育人員：依教師法（或訴願法）提起救濟。
  - 非公教人員：因本校之處分致受解聘（僱）而終止契約關係者，各該人員得依其身分別適用之法律關係提起司法救濟。

#### 陸、被害人保護與協助

三十四、性騷擾案件之被害人有輔導、醫療等需求時，得協助轉介專業輔導或醫療機構。

三十五、本校對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

三十六、被害人因性騷擾事件致生法律訴訟，於司法機關通知到庭期間，應核給公假。

#### 柒、附則

三十七、申委會委員均為無給職，但校外人士兼任之委員、外聘之調查人員出席會議以及撰寫調查報告書，得依規定支領出席費、撰稿費；外聘人員由遠地前來（三十公里以外）者，由本校衡酌實際情況，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，所需經費由本校相關預算項下支應。

三十八、本校人員擔任性騷擾申訴案件調查人員，有訪談相關人員、調查證據需要時應核給公假，人員如有課務，由本校負責排代；申委會委員及工作人員開會時亦同。

三十九、本要點由本校校務會議審議通過後實施，修正時亦同。