

國立臺南女子高級中學性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

(修訂草案)(附件3)

97.02.12 經校務會議通過

108.01.18 經 107 學年度第 1 學期期末校務會議通過
修正第 1、7、23 點

- 一、為維護國立臺南女子高級中學(以下簡稱本校)所屬教職員工(含代理教師、教官、學務創新人員、約聘僱人員、約用人員等)、勞務承攬派駐勞工及求職者免於性騷擾之工作環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，依據性別平等工作法第十三條第一項第二款、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法第七條第一項第二款、性騷擾防治準則規定，訂定本要點。
- 二、本校依性別平等工作法及依性騷擾防治法規定辦理之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，皆適用本要點。
- 三、本要點所稱之性騷擾，係指性別平等工作法第十二條、性騷擾防治法第二條及性騷擾防治準則第二條所定之情形。

(一) 性別工作平等法第十二條所稱性騷擾：

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。但性騷擾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，適用性騷擾防治法之規定。
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、獎懲之交換條件。
3. 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. 受僱者於非工作時間，遭受本校同一人，為持續性性騷擾。
5. 受僱者於非工作時間，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。
6. 受僱者於非工作時間，遭受本校校長為性騷擾。

(二) 性騷擾防治法第二條所稱性騷擾，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。
3. 所稱權勢性騷擾，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。
4. 性騷擾防治準則第二條所稱性騷擾態樣，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、性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、語詞、行為、認知或其他具體事實為之。

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。

五、本要點所稱性騷擾事件，於性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定，亦適用。

六、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，並應依行政程序法規定給予當事人陳述意見之機會；停止職務期間得發給半數之本俸（薪）、年功俸（薪）或薪資，經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或薪資，應予補發。
5. 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戒或處理。情節重大者，且與本校依勞動基準法訂有勞動契約者，本校得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。但公務人員、教師、代理教師、教官之懲處，依各該人事法令之規定辦理。
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。

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。

被害人及行為人分屬不同機關、學校，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二項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。以口頭為之者應作成書面紀錄。

(二)保護當事人之隱私及其他人格法益。

七、本校於所屬公共場所及公眾得出入之場所性騷擾事件發生當時知悉，應採取下列有效之糾正及補救措施，並應注意被害人安全及隱私之維護；性騷擾事件發生後知悉，亦應採取下列第三款之糾正及補救措施。

(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。

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，得採取以下處置：

(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。

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。

八、加強對所屬教職員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導如下：

(一) 妥適利用行政會議、校務會議、電子郵件或內部文件等有效管道公開揭示禁止性騷擾行為，加強員工性別平等觀念，以防治性騷擾性事發生。

(二) 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。

(三) 本校知悉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。

(四) 為防治性騷擾行為之發生，本校應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。

(五) 學校所屬員工參加下列性騷擾防治等相關教育訓練，應予以公假及經費補助：

1. 所屬教職員工：

(1) 性別平等知能。

(2) 性騷擾基本概念、法令及防治。

(3) 性騷擾申訴之流程及方式。

(4) 其他與性騷擾防治有關之教育。

2. 擔任主管職務、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受並優先實施相關之教育訓練。

(1) 性別平等教育法、性別平等工作法及性騷防治法之認識與事件之處理。

(2) 覺察及辨識權力差異關係。

(3) 性騷擾事件有效之糾正及補救措施。

(4) 被害人協助及權益保障事宜。

(5) 其他與性騷擾防治有關之教育。

九、本校就性騷擾事件之申訴於人事室設置專線電話：(06)2131928 分機 511 或 512、傳真：(06)2142294、電子信箱：person@tngs.tn.edu.tw，並於本校網頁、人事室網頁性騷擾防治專區或適當場所公告之。

十、本校校長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，申訴人或其代理人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。申訴人非屬公務人員或教育人員時得依性別平等工作法第三十二之一規定提出。

本校校長涉及性騷擾防治法之性騷擾事件者，被害人或其代理人應向臺南市政府提

出申訴。

十一、本校為處理本要點性騷擾事件之申訴，應設性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱本會）。

本會置委員 11 人，由校長擔任召集人，除人事室主任為當然委員外，其餘委員由校長遴聘本校性別平等教育委員會委員擔任之，其中女性委員應占委員總數二分之一以上。

本會會議，由召集人召集並為會議主席；主席因故不能出席時，由召集人指定委員一人代理之。

本會應經全體委員二分之一以上出席，始得開會，經出席委員二分之一以上同意，始得決議。

本會委員任期一年，自八月一日至翌年七月三十一日止，期滿得續聘。

十二、性騷擾事件被害人本人或其代理人得視事件性質，依下列法規之規定提出申訴：

（一）適用性別平等工作法事件：

1. 申訴人為公務人員或教育人員時，其申訴及處理程序，依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。
2. 申訴人非屬公務人員或教育人員者，除得依本校內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向臺南市政府提出申訴；於臺南市政府調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或工作型態至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕。
3. 申訴人向本校提出申訴時，得於調查結果送達前，以書面撤回申訴，於送達本會後即予結案；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。
4. 本校接獲第一目、第二目被害人申訴時，應通知臺南市政府。

（二）適用性騷擾防治法事件：

1. 適用範圍：

（1）本校所屬公共場所及公眾得出入之場所之性騷擾防治。

（2）本校所屬教職員工為性騷擾防治法所定性騷擾之行為人時，申訴事件之調查。

2. 性騷擾事件被害人本人或其代理人得依性騷擾防治法第十四條第三項第一款規定向本會提出申訴。

3. 提出性騷擾申訴之期限如下：

（1）屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。

（2）屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

(3)性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依第一項第二款第三目(1)、(2)之規定有較長之申訴期限者，從其規定。

4. 申訴人於案件調查期間撤回申訴者，應以書面為之；申訴經撤回或依性騷擾防治法第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事由再為申訴。

5. 性騷擾事件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，應即移送臺南市政府決定不予受理或應續行調查，經臺南市政府認應續行調查者，應於移送到達之日起七日內開始調查：

(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。

6. 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臺南市政府。

7. 本校接獲性騷擾防治法第一條第二項但書所定性別平等教育法之性騷擾事件，應於接獲之日起二十日內，移送本校性別平等教育委員會，並副知當事人。

十三、性騷擾事件被害人或其代理人提出申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出。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)申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。

(二)有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。

(三)有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。

(四)申訴之事實內容及相關證據。

(五)性騷擾事件發生及知悉之時間。

(六)申訴之年月日。

申訴書或言詞作成之紀錄與前項規定未合，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

十四、本會審議程序如下：

- (一)本校接獲性騷擾申訴後應於七日內召開性騷擾申訴處理委員會，確認是否受理；經決議受理之申訴案件，或接獲臺南市政府移送到達之日起七日內開始調查之案件，由召集人指派委員三至五人組成申訴調查小組並推選 1 人為小組召集人，進行調查；其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並應具備性別意識，且應有 1 位以上之外部專業人士；外部專業人士參考勞動部建置之專業人才庫遴聘之。
- (二)若被申訴人及申訴人分屬不同機關，受理申訴調查機關應邀請另一方當事人之機關適度參與性騷擾案件之調查過程。當事人如為勞務承攬派駐勞工，應與勞務承攬人共同調查。
- (三)本校應於接獲性騷擾受理申訴或移送到達之日起二個月內完成調查；必要時得延長一個月，並通知當事人。
- (四)調查完成後，由申訴調查小組委員將調查之結果作成之調查報告書，應作成懲處建議或其他適當處理之建議，提請本會審議處理，其內容包括下列事項：
 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. 申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯
 4. 事實認定及理由。
 5. 處理建議。
- (五)本會應參考調查小組之調查結果，作為附理由之決議。決議成立者，應作成懲處或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應視情節，為必要之處理。
- (六)決議應以書面其內容包括決議理由，通知申訴人、被申訴人及被申訴人所屬單位。

十五、性騷擾行為人的懲處與救濟

- (一)適用性別平等工作法事件懲處與救濟，申訴人為公務人員或教育人員時，其懲處及救濟程序，依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。
 1. 屬本校員工者，應簽陳校長核定後，移請人事室辦理懲處。公務人員應依「本校職員獎懲實施要點」、「公務員懲戒法」、教育人員應依「教師法」、「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」或相關各該人事法規規定程序辦理。並給予被害人對行為人之懲處額度有陳述意見之機會，並納入最

終懲處決定之參考。

2. 非屬本校員工者，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。
3. 經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知臺南市政府。
4. 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，向臺南市政府提出申訴。
5. 本校於知悉性騷擾之情形，未採取立即有效之糾正及補救措施，受僱者或求職者如為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟；申訴人及被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三十四條第一項規定，向臺南市政府提起申訴。
6. 性騷擾申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

（二）適用性騷擾防治法事件之懲處、調解與救濟

1. 本會作成決議之調查報告及處理建議，應移送臺南市政府。依臺南市政府對申訴調查結果之決定，如性騷擾行為屬實，本校應視情節輕重，簽陳校長核定，對行為人予以適當懲處。
2. 權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向臺南市政府申請調解。本會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，應協助其向臺南市政府申請調解。
3. 調解期間，除接獲臺南市政府通知依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。
4. 申訴人及行為人，對於調查結果決定不服者，得性騷擾防治法第十六條第四項提起訴願。

十六、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。

十七、本校校長或各級單位主管涉及性騷擾行為，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，校長得由教育部停止職務、各級單位主管得由本校停止或調整其職務。但其他法律別有規定者從其規定。

依前項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）或年功俸（薪）。

十八、本會審議原則：

- (一)案件之調查及審議應秉持客觀、公正、專業原則，並以不公開方式為之。
- (二)本會或申訴調查小組召開會議時，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。
上開通知書應依規定送達，其內容包含詢問目的、時間、地點、得提出書面陳述及提出期限、得否委託他人到場、不到場或不提出書面陳述所生之效果，並給予適當準備期間。當事人縱未到場或陳述，仍應進行審議及決議。
- (三)性騷擾案件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免使其對質。
- (四)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。
- (五)於性騷擾案件申訴、調查、偵察或審理程序中，對申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。
- (六)性騷擾案件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。必要時得要求行為人接受心理輔導、性別平等教育訓練或其他必要措施。
- (七)前款所訂被害人諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務，由被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關提供，並得因事件個案需要，協調相關單位協助。
- (八)本會進行調查時，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。行為人無正當理由規避、妨礙或拒絕提供資料者，本會應通知臺南市政府依性騷擾防治法第三十條規定辦理。
- (九)本會調查性騷擾事件，必要時，得依行政程序法第十九條規定請求警察機關協助。
- (十)處理涉及性騷擾防治法第二十五條之案件，應告知被害人得向司法機關提出告訴或向警察機關報案之權利，並給予必要之協助。
- (十一)處理性騷擾案件時，知有宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路、其他媒體或任何人違反性騷擾防治法第十條規定，報導或記載被害人姓名或

其他足資識別被害人身分之資訊，且無但書情形者，得通知國家通訊傳播委員會或被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關，依同法第二十六條規定處理。

十九、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議之人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

（一）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該事件之當事人。

（二）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。

（三）現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

（四）於該事件，曾為證人、鑑定人。

前項人員有下列各款情形之一，當事人得申請迴避：

（一）有前項所定之情形而不自行迴避。

（二）有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

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性騷擾申訴處理委員會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，由性騷擾申訴處理委員會命其迴避。

二十、本校於知悉本校員工為性騷擾案件被害人時，應視其需求，協助通知調查單位依性騷擾防治法第十一條及性騷擾防治法施行細則第十一條辦理，並給予其他必要之協助。

二十一、性騷擾事件行為人如有性騷擾防治法第二十五條、第二十六條第五項、第六項、第二十七條及第三十條所定情形者，由各該規定所定權責機關課予刑罰或處以罰鍰。

二十二、本校所公示之行政文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。

二十三、本校應採取事後之追蹤、考核及監督，確保所作裁決確實有效執行，避免相同案件或有報復情事之發生。

二十四、非本校員工兼職之委員及參與調查之專業人員均為無給職，其撰寫調查報告書或經延聘受邀出席會議，得另依相關規定支給費用。

二十五、本要點未盡事宜，依性別平等工作法、性騷擾防治法及相關子法、行政院所訂相關指引之規定辦理。

二十六、本要點經校務會議通過並經校長核定後實施，修正時亦同。