

國立臺南第一高級中學性騷擾防治措施申訴及懲戒要點

民國 96 年 1 月 15 日南一中人字第 0960000249 號公佈實施

民國 102 年 1 月 18 日校務會議通過

民國 112 年 6 月 30 日校務會議修正通過

民國 113 年 6 月 28 日校務會議修正通過

- 一、國立臺南第一高級中學(以下簡稱本校)為提供教職員工、勞務承攬派駐勞工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、懲戒、申訴及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項第二款、性騷擾防治法第七條第一項第二款、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、本校依性別平等工作法及性騷擾防治法規定辦理性騷擾防治措施及申訴處理，除其他法規另有規定者外，適用本要點。
- 三、本要點所稱性騷擾，係指性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條所定之情形。

(一) 性別平等工作法第十二條所稱性騷擾，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。
- 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。
- 3、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，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
- 5、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，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，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

(二) 前項性騷擾之認定，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認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- 1、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，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。

(三) 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、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。

四、本校應利用集會、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與性騷擾防治之相關教育訓練，參加者給予公假登記：

(一) 所屬員工：員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

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。

(二) 處理性騷擾事件或有管理責任之人員：

1、性別平等教育法、性別平等工作法及本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。

(三) 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，每年應定期接受並優先實施相關教育訓練。

五、本校應設置處理性騷擾申訴專線電話、傳真、電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

申訴專線電話：06-2371206 轉 180。

傳真：06-2377882。

電子信箱：person@gm.tnfish.tn.edu.tw。

六、本校於知悉性騷擾之情形時，應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，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大且與本校訂有勞動基準法第二條所稱勞動契約者，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。
- 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知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，雇主仍應依前項第二款規定，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(構)學校或其他事業單位，且具有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二項所定立即有效之糾正及補救措施：

(一) 應以書面、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。

本校於所屬公共場所及公眾得出入之場所有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，並注意被害人安全及隱私之維護；於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者，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。

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。

- 七、本校校長為涉及性別平等工作法之性騷擾事件行為人，公務人員或教育人員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。

本校校長為涉及性騷擾防治法之性騷擾事件行為人，被害人或其代理人應向臺南市政府提出申訴。

- 八、本校為處理性騷擾事件之申訴，應設性騷擾申訴評議委員會(以下簡稱申評會)。

申評會置委員九人，由校長擔任召集人，除人事單位主管為當然委員外，其餘由校長遴聘有具備性別意識之專業人士擔任之，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，男性委員應占委員總數三分之一以上。

申評會委員任期一年，自當年八月一日起至次年七月三十一日止，期滿得續聘，任期內出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

申評會會議，由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。

申評會應有全體委員二分之一以上出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議。

- 九、性騷擾之申訴得以書面、言詞或電子郵件提出。其以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書、言詞或電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項：

- (一) 申訴人之姓名、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、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、住居所、連絡電話；委任者，並應檢附委任書。
- (三) 申訴之事實內容及相關證據。
- (四) 性騷擾事件發生及知悉之時間。

申訴書、言詞或電子郵件作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

十、性騷擾事件被害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，於送達申評會後即予結案；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申評會提出申訴。

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。但依第二款第三目之(1)及(2)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，不得就同一事由再行申訴。

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。

十一、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，有下列各款情形之一，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者。

(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

前項人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

(一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。

(二) 有具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向申評會為之，並應為適當之釋明；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評會就該申請事件為准駁前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

處理、調查及決議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申評會命其迴避。

十二、 申評會審議程序如下：

- (一) 本校接獲性騷擾申訴後應於七日內召開申評會，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一人為小組召集人，進行調查；其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並應具備性別平等意識，且應有一位以上之外部專業人士。
- (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，提請申評會審議處理，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) 申評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，並通知申訴人、被申訴人及被申訴人所屬單位。

十三、 性騷擾行為人之懲處與救濟

- (一) 適用性別平等工作法事件懲處與救濟，申訴人為公務人員與教育人員時，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。公務員應依「本校職員獎懲要點」、「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、申評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。申評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，得依性騷擾防治法第十六條第四項提起訴願。

十四、 本校校長或各級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，得由下列機關停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定：

(一) 本校校長：由教育部停止其職務。

(二) 本校各級主管：本校停止或調整其職務。

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）、年功俸（薪）或相當之給與。

十五、 申評會審議原則如下：

(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) 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者外，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。違反者，召集人得終止其參與。

(三) 申評會或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。

(四) 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免使其對質。

(五) 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。

(六) 於性騷擾事件申訴、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。

(七) 於性騷擾事件調查過程中，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。

(八) 前款所定被害人諮詢協談、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。

(九) 申評會進行調查時，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，申評會應通知臺南市政府依性騷擾防治法第三十條規定辦理。

(十) 申評會調查性騷擾事件，必要時，得依行政程序法第十九條規定請求警察機關協助。

(十一) 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。

(十二) 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。

十六、 調查中之性騷擾事件已進入司法偵查或審判程序者，申評會得決議暫緩調查。

十七、 本校應採取事後之追蹤、考核及監督，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。

十八、 本校不得因員工提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以不利之處分。

十九、 本校於知悉本校員工為性騷擾事件被害人時，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、 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。

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

二十二、 本要點經校務會議通過，並經校長核定後實施，修正時亦同。