

國立旗美高級中學教職員工性騷擾防治、申訴及懲戒處理要點

中華民國 98 年 6 月 30 日校務會議通過
中華民國 112 年 6 月 30 日校務會議修正通過
中華民國 113 年 6 月 28 日校務會議修正通過

第一點

國立旗美高級中學（以下簡稱本校）為防治性騷擾事件發生及建立友善之工作環境，特依性別平等工作法第十三條、性騷擾防治法第七條及工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治準則等規定，訂定本要點。

第二點

本要點適用於性騷擾事件之申訴人或被申訴人為本校所屬員工（含求職者、實習教師及派遣勞工）。但適用性別平等教育法規定者，不適用本要點之規定。
性騷擾事件之申訴人為本校所屬員工，被申訴人如非本校所屬員工者，本校應提供申訴人行使權利之協助。

第三點

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規定之情形為範圍。

第四點

本校所定性騷擾防治措施、申訴及懲處處理要點，應於工作場所顯著之處公開揭示，以防治性騷擾行為之發生。

前項公開揭示應以書面、電子資料傳輸方式或其他可隨時取得資料之方式為之。

本校受理性騷擾事件申訴之管道如下：

- （一）專線電話：07-6612502#540
- （二）專用傳真：07-6615068
- （三）專用電子信箱：cmsh540@msl.cmsh.khc.edu.tw
- （四）專責單位：人事室

第五點

本校應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- （一）針對本校所屬員工，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練，或鼓勵其參加性騷擾防治之相關數位學習。
- （二）針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期參加相關教育訓練。

第六點

本校於知悉所屬公共場所有性侵害或性騷擾事件發生時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- （一）協助被害人申訴及保全相關證據。

- (二) 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會，並避免報復情事發生。
- (三) 必要時協助通知警察機關到場處理。
- (四) 檢討所屬場所安全，預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
- (五) 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。

第七點

本校於知悉所屬員工有被性騷擾之情形發生時，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. 被申訴人如為本校各級主管，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. 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處或處理。
6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

(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。

第八點

被害人及行為人分屬不同機關或學校，且具共同作業或業務往來關係者，任一方於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第七點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，通知他方機關或學校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。

第九點

性騷擾之申訴人，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，受理人員或單位應作成紀錄，經向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項言詞、電子郵件或書面作成之紀錄，應載明下列事項：

- (一) 申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務機關及職稱、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。
- (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、聯絡電話、申訴之年月日。
- (三) 有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、職業、住居所及聯絡電話。
- (四) 申訴之事實內容及相關證據。
- (五) 性騷擾事件發生或知悉之時間。

前項作成之紀錄不合規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

第十點

性騷擾事件之行為人為本校所屬員工，且其行為屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，被害人得依性騷擾防治法第十四條規定之期限向本校提出申訴。

性騷擾事件之行為人為本校校長者，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應向上級機關、所屬主管機關或監督機關提出申訴，惟申訴人非公務人員、教育人員、軍職人員、聘用人員者，得逕向高雄市政府勞工局提出申訴；如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應向高雄市政府社會局提出申訴。

本校校長涉及性騷擾行為，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，得由主管機關停止或調整其職務。

本校接獲申訴時，如屬性別平等教育法規範之性騷擾事件，移由學生事務處辦理；如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應通知高雄市政府勞工局，並副知當事人。

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受理單位，未能查明調查受理單位者，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，副知高雄市政府社會局。

第十一點

本校由性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）依本要點負責處理工作場所性騷擾申訴事件（以下簡稱申訴事件）。

性平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作成決議，可否同數時取決於主任委員。

第十二點

性平會處理程序如下：

- (一) 性平會應自接獲性騷擾申訴事件後，應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並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。

- (二) 性平會應指派三人或五人組成專案小組進行調查，其中女性成員之比例不得少於總數二分之一，且成員應有具備性別意識之外部專業人士。
- (三) 性平會或調查小組召開會議時，應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，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- (四) 調查結束後，調查結果應作成書面並載明理由，移送性平會審議處理。
- (五) 屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：
 - 1. 性平會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。
 - 2. 前目決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。
 - 3. 經調查認定屬性騷擾之案件，應將處理結果通知高雄市政府勞工局。
- (六) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應作成調查報告及處理建議，移送高雄市政府社會局。

第十三點

性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

- (一) 屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：
 - 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。
- (二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：
 - 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. 被申訴人、申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。
 - 4. 相關物證之查驗。
 - 5. 性騷擾事件調查結果及處理建議。

第十四點

屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，如係權勢性騷擾以外之事件，任一方當事人得以書面或言詞向高雄市社會局申請調解。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，應協助其向高雄市社會局申請調解。調解期間，除依申訴人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

第十五點

申訴人及被申訴人不服調查結果、決議或懲處之結果，得依下列法令規定提起救濟：

- (一) 屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：
 - 1. 公務人員及聘用人員應自行政處分達到之次日起三十日內經本校向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。
 - 2. 教育人員應於期限屆滿或自行政處分達到之次日起三十日內以書面向教育部教師申訴評議委員會提起申訴，或依訴願法經由原行政處分機關向教育

部提起訴願。

3. 軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依該人事法令之規定。

4. 前三款以外之其他人員，依性別平等工作法第三十二條之一申訴期限之規定，向高雄市政府勞工局提起申訴。

(二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，依性騷擾防治法第十六條規定，自行政處分到達到之次日起三十日內，向高雄市政府社會局提起訴願。

第十六點

本校所屬員工性騷擾行為經調查屬實者，應送交考績委員會或相關成績考核會為適當之懲處。

如經證實有誣告之事實者，申訴人應對受誣告者為回復名譽之處置，性平會應對申訴人為適當之處理，涉及刑事責任時得移送司法機關處理。

第十七點

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議之人員，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。

(二) 不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項者，應即終止其參與，並得視其情節輕重，追究相關責任予以懲處並解除其聘兼，如違反人員非本校人員，得函請其服務機關依規定辦理懲處事宜。

第十八點

性騷擾申訴事件之迴避，應依下列規定辦理：

(一) 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議等相關人員，有下列各目情形之一，應自行迴避。

(二) 前款人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前款關係但因有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向性平會申請令其迴避，並為適當之釋明；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

(三) 被申請迴避之人員在性平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，仍應為必要處置。

(四) 第一款人員應自行迴避而不迴避，而未經當事人申請迴避者，性平會應命其迴避。

主任委員如有前項應迴避之情事，應迴避調查小組人選指派事項，另由性平會推選主席並指派之。

第十九點

受理之性騷擾申訴事件如已進入偵查或審判程序者，本校性平會認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。

第二十點

性騷擾事件提起申訴後，得於處分作成前，以書面撤回申訴。

前項撤回申訴後，如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，不得就同一案件再提起申訴。

第一項撤回如委任代理人提出者，受委任人應有特別代理權。

第二十一點

本校對於性騷擾申訴事件應採取追蹤、考核及監督，確保懲處或處理措施有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。

本校不得因所屬員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處分，違反者，如經查明屬實，將視情節輕重予以必要之處分。

第二十二點

性平會委員為無給職，如參與會議或進行調查，得核予公假並支付代課鐘點費。非本校教職員工擔任調查小組成員出席或撰寫調查報告、擔任專家學者列席性平會，得依規定支領撰稿費或出席費，所需經費由本校相關預算項下支應。

第二十三點

本要點經校務會議通過，簽請校長核定後公佈實施，修正時亦同。