

國立嘉義高級中學教職員工性騷擾防治及申訴處理要點

113年6月28日校務會議決議通過

- 一、國立嘉義高級中學（以下簡稱本校）為維護教職員工權益，提供免於性騷擾及性別歧視之工作環境，依「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」及「工作場所性騷擾防治措施準則」等規定，訂定本要點。
- 二、本要點用詞，定義如下：
 - （一）受僱者：指本校教職員工，受本校僱用從事工作獲致薪資者。
 - （二）求職者：指向雇主應徵工作之人。
 - （三）雇主：指僱用受僱者之人、公立或私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。
- 三、本校依性別平等工作法及性騷擾防治法規定辦理性騷擾及性別歧視之防治與處理，除其他法令另有規定外，依本要點辦理。

性別平等教育法規範之校園性騷擾事件（即事件當事人之一方為學生）依性別平等教育法規定處理。
- 四、本要點所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：
 - （一）適用性別平等工作法：
 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。本目所定情形，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）適用性騷擾防治法：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. 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. 前三目所稱性騷擾樣態，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) 其他相類之行為。

五、性騷擾之調查，除應就前點規定及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：

- (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。

六、本要點所稱性別歧視，指當事人間有下列情形之一者：

- (一) 雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。
- (二) 雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施、教育、訓練或其他類似活動，因性別或性傾向而有差別待遇。
- (三) 雇主對受僱者薪資之給付，因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，給付不同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。
- (四) 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，因性別或性傾向而有差別待遇。

七、本校受理性騷擾及性別歧視申訴管道如下，並於本校網頁或適當場所公告之：

- (一) 申訴專線電話：05-2762804 分機242
- (二) 申訴專用傳真：05-2744131
- (三) 申訴專用信箱或申訴電子信箱：personnel@cysh.cy.edu.tw
- (四) 受理單位：本校人事室

八、本校應加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導如下：

- (一) 本校應針對下列人員實施防治性騷擾之教育訓練，或鼓勵所屬員工以公假參與性騷擾防治、消除性別歧視及促進性別平等相關教育訓練，加強員工性別平等相關觀念，建立安全友善之環境，並利用有效管道公開揭示禁止性騷擾及性別歧視行為，以防治性騷擾或性別歧視情事發生：
 1. 員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
 2. 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。
- (二) 本要點適用對象於非本校所能支配、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，並事前詳為告知本要點適用對象。
- (三) 為防治性騷擾、性別歧視行為之發生，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，如有疑似情事發生時，並應即檢

討、改善。如係涉跟蹤騷擾防制法之跟蹤騷擾行為者，本校經考量當事人意願，有義務提供相關協助。

九、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工作條件作不利之變更。
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）或相當之給與，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處或處理。情節重大者，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，或按其身分分別依各該法律規定辦理。
6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

(二) 非接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

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。

(三) 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：

1. 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。
2. 事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。
3. 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。

(四) 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、第三款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

本校非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件，且被害人未明時，仍應訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證後，依前二項規定辦理。

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三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、本校為處理性騷擾或性別歧視申訴事件，設性騷擾與性別歧視申訴評議會（以下簡稱申評會）。申評會置委員九人，任期一年，其中一人為召集人由校長擔任之，其他委員由校長遴聘本校性別平等教育委員會委員（學生委員、家長委員除外）、社會公正人士或專家學者；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員應佔委員總數二分之一以上。

申評會會議，由召集人召集並為主席；因故不能出席時，指定委員一人代理之。申評會應有二分之一以上委員之出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議，其可否同數時，取決於主席；開會時委員應親自出席，不得代理。

申評會得就每一申訴案件之性質，成立三人以上申訴調查小組，並得增聘法律、醫療等方面之專家為該案申訴調查小組委員；其成員應有具備性別意識之外部專業人士，且女性成員不得少於二分之一。

十一、性騷擾或性別歧視事件被害人本人或其代理人，得依性別平等工作法或性騷擾防治法規定向本校提出申訴。

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，應由申訴人簽名或蓋章，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。

申訴書或以言詞、電子郵件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。

申訴人向本校提出申訴時，得於決議通知書送達前，以書面撤回申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但如係屬性別平等工作法之性騷擾申訴事件，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。

十二、本校接獲性騷擾防治法之性騷擾申訴事件時，將依事件發生之場域及當事人之身分關係，先行確認釐清案件適用法規，倘認不具受理申訴調查權限者，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。本點移送應以書面通知當事人及副知嘉義市政府。

十三、性騷擾防治法之性騷擾事件，其提出申訴之時效：

- (一) 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。
- (二) 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。
- (三) 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。但依前二款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

性騷擾防治法之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，應即移送嘉義市政府決定不予受理或應續行調查：

- (一) 當事人逾期提出申訴。
- (二) 申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。
- (三) 同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

十四、本校校長為性騷擾事件行為人時，申訴人依下列規定提出申訴：

- (一) 屬性別平等工作法之性騷擾事件，申訴人為公務人員或教育人員應向教育部提出申訴；非屬公務人員或教育人員者，除向教育部申訴外，亦得向嘉義市政府提出申訴。
- (二) 屬性騷擾防治法之性騷擾事件，被害人應向本校所在地嘉義市政府提出申訴，如被害人向本校提出申訴，本校應依規定移請權責機關調查及處理。

十五、申評會審議程序如下：

- (一) 申訴案件於接獲申訴送達之日起七日內交由申評會確認是否受理，並通知嘉義市政府。就受理之申訴案件，應於受理或移送到達之日起七日內組成申訴調查小組進行調查。
- (二) 調查完成後，由申訴調查小組委員將結果作成調查報告書，提申評會審議，其內容應包括下列事項：
 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. 申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。
 4. 相關物證之查驗。
 5. 調查結果及處理建議。
- (三) 依案件適用之法規，審議情形如下：
 1. 依性別平等工作法辦理之案件：申評會對申訴案件之審議，應參考申訴調查小組之調查結果，作出附理由之決議。決議成立者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。且決議應以書面通知申訴人及被申訴人，其內容應包括決議之理由，及附記不服處理結果得提起救濟之期間及受理機關。經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知嘉義市政府。
 2. 依性騷擾防治法辦理之案件：申訴調查小組將結果作成調查報告書，調查屬實者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議；非屬實者，仍應視情節，為必要處理之建議，經申評會審議後，將調查報告及處理建議移送嘉義市政府辦理。
- (四) 懲處建議及處理對象屬本校教職員工者，依懲處建議分別提交教師評審委員會、教職員工考績（核）委員會或權責單位，視情節輕重，依相關

法令規定對申訴之相對人為適當之懲處。非屬本校教職員工者，應函知其服務機關（構）或依有關法令規定辦理。

十六、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，得暫時停止或調整被申訴人之職務。

暫時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。

本校校長之停止職務由教育部為之。

十七、本校接獲申訴處理時限：

（一）依性別平等工作法辦理之案件：應於接獲申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

（二）依性騷擾防治法辦理之案件：應於於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。

申評會對已進入司法程序之申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前項規定之限制。

本校未處理或不服本校調查決議，依其適用法規，提出救濟情形如下：

（一）依性別平等工作法辦理之案件：申訴人及被申訴人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，得依性工法第三十二條之一規定，向嘉義市政府提起申訴。

（二）依性騷擾防治法辦理之案件：申訴人及被申訴人對於調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。

本校於知悉性騷擾之情形，未採取立即有效之糾正補救措施，或有性別歧視情形時，依其適用法規，提出救濟情形如下：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，向嘉義市政府提起申訴。

十八、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，申評會召集人得終止其參與。

（三）申評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，應避免重複詢問或使當事人互相對質，並得邀請具相關學識經驗者協助。

（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) 於性騷擾或性別歧視案件申訴、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。必要時得要求性騷擾或性別歧視案件被申訴人接受心理輔導、性別平等教育訓練或其他必要之措施。
- (七) 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。
- (八) 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，報導或記載被害人之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、性騷擾事件或性別歧視之調查人員於調查過程中，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。

性騷擾事件或性別歧視之調查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。

前項申請，應舉其原因及事實，向申評會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。

被申請迴避之調查人員，於申評會就該申請案件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，申評會應命其迴避。

二十、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。

二十一、本要點經校務會議通過後實施，修正時亦同。