

國立臺東女子高級中學工作場所性騷擾防治及申訴處理要點

95年12月29日經校長核定
101年6月20日行政會報修正通過
108年1月10日主管會報修正通過
113年6月28日校務會議審議通過
114年1月17日校務會議審議通過

- 一、國立臺東女子高級中學（以下簡稱本校）為保障性別平等、消除性別歧視、防治性騷擾及保護被害人之權益，依性別平等工作法（以下簡稱性工法）第十三條第一項、性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）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之相關規定，訂定本要點。
- 二、本校之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本要點行之。
- 三、本要點適用本校教職員工相互間或與非本校人員間所發生之性騷擾事件。本校首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序由教育部國民及學前教育署依相關規定辦理。
- 四、本要點所稱性騷擾，指當事人間依其適用法規，而有下列情形之一者：
 - （一）性工法所稱性騷擾，指下列情形之一者：
 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. 性工法所稱權勢性騷擾，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）性騷法所稱性騷擾，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. 性騷法所稱權勢性騷擾，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。

性騷法第七條第四項所訂之性騷擾樣態，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：

- (一) 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
- (二) 跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
- (三) 偷窺、偷拍。
- (四) 曝露身體隱私部位。
- (五) 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。
- (六) 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。
- (七) 其他與前六款相類之行為。

五、性騷擾之認定，除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：

- (一) 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任何部位為之者，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。

性別平等工作法第十二條第一項第一款所定性騷擾情形，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。

性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定，性別平等工作法所定性騷擾事件，適用之。

六、公開揭示校內禁止工作場所性騷擾之書面聲明並公告本校網站。

本校性騷擾申訴管道：

申訴電話：089-321268 轉 260（人事室）

傳 真：089-352112

電子信箱：pe260@tgsh.ttct.edu.tw

七、本校應加強員工有關性騷擾防治措施宣導如下：

（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，加強員工性別平等觀念，尊重員工及受服務人員之性別特質及性傾向，建立安全友善之工作及服務環境，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）如有性騷擾、跟蹤騷擾、性別歧視或疑似情事發生時，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。

八、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、被申訴人為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，得由教育部或本校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，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)。

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。

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。

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。

九、性騷擾之被申訴人如非為本校員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，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。

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。

十、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。

(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。

十一、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。

本校職場性騷擾案件及教職員工涉性騷擾校外人士案件委託性別平等教育委員會（以下簡稱本會）分別依性別平等工作法或性騷擾防治法相關規定調查處理，其組成成員(其中應至少 1 人為具備性別意識之外部專業人士)、性別比例與運作機制，依相關規定辦理。

十二、受理申訴之處理程序如下：

(一)性騷擾事件之被害人本人或其代理人除依相關法律請求協助外，並得向本校提出申訴。

(二)申訴得以言詞、電子郵件或書面並載明下列事項提出，其以言詞或電子郵件為之者，受理之人或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，請其簽名或蓋章；申訴書或言詞、電子郵件作成之紀錄不合下列事項，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正：

1、申訴人姓名、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、職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

2、有法定或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位、職稱、住居所、聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書。

3、申訴事實發生日期及知悉時間、內容、相關事證或人證。

本校於接獲適用「性別平等工作法」之申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知臺東縣政府。

(三)申訴人或其代理人於本校決議通知書送達前欲撤回申訴者，應以書面

為之，申訴經撤回者，不得就同一事由再行提出申訴。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。

十三、有下列情形之一者，不予受理，適用「性騷擾防治法」之申訴案件，應即移送臺東縣政府決定不予受理或應續行調查。

- (一) 申訴書或言詞作成之紀錄經通知補正，仍未於十四日內補正。
- (二) 同一事由經審議決議確定者、撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。
- (三) 提起申訴逾申訴期限者。
- (四) 申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人者。
- (五) 對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。

十四、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。

本會調查之結果作成調查報告書，其內容包括下列事項：

- (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。

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，本會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，向本會申請令其迴避；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，由本會命其迴避。

十七、本校應自接獲性騷擾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。

本會應參考調查小組之調查結果，作成附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。

十八、前點之決議應依下列規定以書面通知相關人員或單位：

（一）適用「性別平等工作法」之申訴案件，應以書面通知申訴人、被申訴人及被申訴人所屬單位。性騷擾行為經調查屬實者，另按勞動部規定之內容及方式，通知臺東縣政府。如涉及刑事責任時，本校並將協助申訴人提出告訴。

（二）適用「性騷擾防治法」之申訴案件，應作成調查報告及處理建議，移送臺東縣政府辦理。

申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴、救濟及處理程序，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。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，向臺東縣政府提出申訴。

申訴人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，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向臺東縣政府提起申訴。

性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。調查中之性騷擾事件已進入司法程序者，經申訴人同意後，調查小組得決議暫緩調查，其期間不受第十七點規定之限制。

十九、本校依性別平等工作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。

二十、性騷擾行為經調查屬實，本校將視情節輕重，對性騷擾行為人依相關規定為適當之懲處或處理，並採取追蹤、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。

二十一、本校接獲性騷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，認具調查權限者，依前揭各點申訴處理相關規定由本會進行調查後，將調查結果作成調查報告及處理建議，移送本縣性騷法主管機關辦理；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，並書面通知當事人及副知發生地之性騷法主管機關。

二十二、本要點未規定者，依性工法與性騷法及其相關法令辦理。

二十三、本要點經校務會議通過，校長核定後實施，修正時亦同。