

國立花蓮高級中學性騷擾防治措施及申訴處理要點

101.1.16 校務會議通過

112.6.30 校務會議修訂通過

113.6.30 校務會議修訂通過

一、本校為提供所屬教職員工及受服務人員免於性騷擾之環境，預防性騷擾行為之發生，於知悉有性騷擾之情形時，採取適當之糾正、補救、申訴、懲處及其他處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第 13 條第 1 項及性騷擾防治法第 7 條第 1 項規定，訂定本要點。

二、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. 教職員工於執行職務時，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. 各級主管對部屬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. 性騷擾之調查，除依性別平等工作法第 12 條第 1 項至第 4 項規定認定外，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、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。
 - (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。

(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，具有下列情形之一者：

1. 以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
2. 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。
3. 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) 其他與前六款相類之行為。

三、本校依性別平等工作法或性騷擾防治法規定辦理性騷擾之防治及處理，除其他法規另有規定者外，適用本要點。

四、本要點適用於本校所屬教職員工相互間、教職員工於工作場域內與來訪人員間發生之性騷擾事件。本校所屬教職員工於工作時間外、工作場域外，對不特定之個人有性騷擾防治法所定性騷擾之情形時，經被害人向本校申訴或經警察機關移送時亦適用之。

五、本校應妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並鼓勵所屬員工以公（差）假參與性騷擾防治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行為，以防治性騷擾情事發生。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

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，每年應定期接受性騷擾防治相關教育訓練，第六點專責處理單位成員及本校擔任主管職務者，優先實施。

六、本校設受理性騷擾防治申訴之專線電話：03-8233348、傳真：03-8242241、電子信箱：person@hlhs.hlc.edu.tw，人事室為專責處理單位，並於本校網頁或適當場所公告之。

七、本校於知悉有職場性騷擾之情形時，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。
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處或其他處理。
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其他處理。

（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。

（三）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政府機關(構)、部隊、學校、事業單位等，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項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，將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：

- （一）協助被害人申訴及保全相關證據，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，必要時協助通知警察機關到場處理。

- (三) 檢討場所安全，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、本校為處理性騷擾事件之申訴，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，其中 1 人為主任委員，由校長兼任，除人事主任、輔導主任 2 人為當然委員外，其餘委員由教師（教官）票選 5 人、職員票選 2 人、技工工友及編制外聘(僱)用人員票選 1 人。

前項委員女性委員比例不得低於 2 分之 1，男性委員比例不得低於 3 分之 1。

第 2 項票選委員職員委員男、女性別各 1 人，工友及編制外聘(僱)用人員以得票最高者為其委員，教師（教官）委員依本會委員性別比例規定，計算當然委員、職員及工友票選委員性別後，決定男、女性別委員之人數。

本會委員任期一年，自當年 9 月 1 日至次年 8 月 31 日止。委員於任期內因故出缺時，由候補委員繼任，其任期至原任期屆滿日為止。

第 2 項教師及職員之票選委員，於當選委員名額之後，各按得票數高低順序置任一性別候補委員各 6 人，工友及編制外聘(僱)用人員票選委員按得票數高低順序置候補委員 3 人，於票選委員因故不克擔任委員或無法符合性別比例規定時，依序遞補之。

本會會議，由主任委員召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員 1 人代理之。本會應有 2 分之 1 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。

九、提起申訴之程序如下：

性騷擾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第 14 條規定向本會提起申訴。

申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。其以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應做成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。前述書面、言詞或電子郵件作成之記錄應由申訴人簽名或簽章(以下併稱申訴書)，並載明下列事項：

- (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、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- (二) 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、職業、住所或居所及聯絡電話。委任代理人應檢附委任書。
- (三) 申訴之事實內容及相關證據。
- (四) 年月日。

申訴書不合上開規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於 14 日內補正。

申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，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。

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，其處理程序依教育部相關規定辦理。

十、性騷擾之申訴有下列情形之一者，應不予受理：

- (一) 逾期提出申訴或申訴書未依前點第四項所定期限內補正。
- (二) 申訴人無法明確告知申訴人之相對人身分時。
- (三) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人或撤回申訴後再行申訴。

本會不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達之日起 20 日內，以書面敘明理由通知當事人。

前項不受理之申訴屬依性騷擾防治法第 14 條規定提出者，應即移送機關所在地直轄市、縣（市）政府決定不予受理或應續行調查。

十一、本會評議程序如下：

- (一) 接獲性騷擾申訴後，由受理單位於 5 日內確認是否受理。召集人就受理之申訴案件，應於受理申訴或移送到達之日起 7 日內組成專案小組進行調查，其成員應有具備性別意識之外部專業人士，並應於 2 個月內調查完成，必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。
- (二) 調查結束後，由專案小組委員將結果作成調查報告書，提本會評議，其內容包含下列事項：
 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. 事實認定及理由。
 4. 處理建議。
- (三) 本校首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，得分別由教育部或本會決定停止或調整其職務，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。
- (四) 本會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處建議及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。
- (五) 依性別平等工作法提出申訴者，本會之評議結果，應以書面通知申訴人及申訴人之相對人，其內容應包括評議結果之理由。依性騷擾防治法第 14 條規定提出者，應將調查報告及處理建議移送機關所在地直轄市、縣（市）政府。
- (六) 第四款懲處建議及處理對象屬本校員工者，應簽陳校長核定後，移請人事室辦理懲處或由相關單位依規定執行裁決事項。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。

十二、涉及性別工作平等法及其相關法規之申訴案，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) 當事人屬公務人員保障法適用及準用對象，對於本校申訴之決定有異議者，得於收到書面通知次日起 30 日內，繕具復審書經由本校向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。
- (二) 屬教育人員得於收到書面通知次日起 30 日內，向教育部中央申訴評議委員會提起申訴；或依法提起訴訟或依訴願法或行政訴訟法或其他保障法律等有關規定，請求救濟。
- (三) 申訴人非屬前二點對象，如認本校未處理或不服本校所為調查結果，或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，得分別依性別平等工作法第 32 條之 1、第 34 條第 1 項規定，向地方主管機關提起申訴。

十三、本會評議原則如下：

- (一) 案件之申訴、調查及評議應以不公開方式為之，保護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。
- (二) 調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- (三) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

- (四) 本會得決議或經專案小組之建議，邀請申訴人、申訴之相對人、關係人、學者專家或相關人員列席說明或協助；申訴人、申訴之相對人得申請於評議時到場說明。
- (五) 性騷擾或性別歧視案件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- (六) 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。
- (七) 處理性騷擾案件之所有人員，對於調查內容及當事人與受邀協助調查者之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查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，並得視情節依刑法及其他相關法規處罰。
- (八) 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，不得為不當之差別待遇。
- (九) 性騷擾案件調查過程中，得視申訴人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。
- (十) 必要時得要求性騷擾案件申訴之相對人接受心理諮商及輔導。
- (十一) 對心智喪失、精神耗弱、生理受傷、酒精、藥物作用影響或喪失意識者實施性騷擾，加害人不得以其無拒絕為由，規避性騷擾責任。
- (十二) 處理涉及性騷擾防治法第 25 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。
- (十三) 處理性騷擾案件時，知有廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體違反性騷擾防治法第 10 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者，得通知各該目的事業主管機關，依同法第 26 條規定處理。

十四、性騷擾案件申訴之處理、調查及評議人員在調查評議過程中，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、4 親等內之血親或 3 親等內之姻親或曾有此關係者為案件之當事人。
- (二) 本人或其配偶、前配偶，就該案件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。
- (三) 現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。
- (四) 於該案件，曾為證人、鑑定人。

性騷擾案件申訴之調查評議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一) 有前項各款情形而不自行迴避。
- (二) 有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向本會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查評議人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查評議人員在本會就該申請案件為準駁前，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。

調查評議人員有第 1 項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本會命其迴避。

十五、有下列情形之一者，本會得決議暫緩調查及評議：

- (一) 申訴人提出請求。
- (二) 性騷擾案件已進入司法程序，或已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議。
- (三) 其他有暫緩調查及評議之必要。

十六、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。

- 十七、本校非加害人所屬單位而接獲性騷擾之申訴時，本會應依性騷擾防治法施行細則第 13 條規定，應於 14 日內查明並將申訴書及相關資料移送具有調查權之受理單位，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。
- 十八、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。
- 十九、本會所需經費，由本校相關預算項下支應。
- 二十、本要點未盡事宜，視性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，依性別平等工作法或性騷擾防治法等相關規定辦理。
- 二十一、本要點經校務會議通過校長核定後公布實施，修正時亦同。