

國立中山大學附屬國光高級中學性騷擾防治措施申訴及懲戒 處理要點

97年11月13日97學年度第1學期第5次行政會報討論通過
112年6月13日111學年度第2學期第5次行政會議修正通過
113年6月28日112學年度第3次校務會議修正通過

一、國立中山大學附屬國光高級中學(以下簡稱本校)為營造友善職場，保障教職員工工作權益，提供免於性騷擾之工作環境，依據性別平等工作法(以下簡稱性工法)、工作場所性騷擾防治措施準則(以下簡稱工作場所防治準則)、性騷擾防治法(以下簡稱性防法)及性騷擾防治準則等規定，訂定本要點。

二、本校性騷擾事件之處理及防治，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，適用本要點。

三、本要點所稱性騷擾，係指本校教職員工相互間、本校教職員工與求職者間，或本校教職員工生與非本校人員間，發生性工法第十二條第一項至第四項或性防法第二條各款行為之一。

適用性工法之性騷擾事件，申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴及處理程序，依性工法第二條第三項、第三十二條之三及各該人事法令之規定辦理。

本校教職員工執行職務時，由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為性騷擾時，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性防法之規定。

四、性騷擾事件之調查認定，除依本要點第三點規定，就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、言詞、行為、認知或其他具體事實認定者外，並得依適用之法律分別綜合審酌工作場所防治準則第五條或性騷擾防治準則第二條各款情形。

五、本校由性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)負責審議及調查本要點之性騷擾申訴事件，惟性平會於處理本要點之申訴案件時，家長及學生代表不參與，亦不計入應出席人數。

前項委員會之組成，女性委員不得少於二分之一。

本校設置性騷擾申訴專線電話(07-3603600 轉 111)、傳真(07-3611441)、郵寄地址(高雄市楠梓區後昌路 512 號)或電子信箱(kksha5@nsysu.kksh.kh.edu.tw)，並於本校網站或適當場所公告之。

本校性騷擾事件之申訴、調查及處理業務(含性平會執行秘書工作)負責單位：

(一)本校學生涉及性騷擾事件行為人之案件：學務處。

(二)本校教職員工涉及性騷擾事件行為人之案件：人事室。

六、本校各單位應建立友善工作環境，消除工作環境內源自於性或性別之敵意因素，以保護教職員工不受性侵害及性騷擾之威脅。應辦理各種防治性騷擾之相關課程訓練或講習，並利用集會及文宣等各種傳遞訊息方式，頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明，加強教職員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣傳。

本校就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

(一)新進教職員工應於到職二個月內，運用線上數位課程完成相關教育訓練。

(二)教職員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

(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。

七、本校發生適用性工法之性騷擾事件，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，並不得對申訴人之待遇或薪資等工作或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處或處理。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，本校得依性工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)非因接獲被害人申訴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。

八、本校發生適用性防法之性騷擾事件，於本校所屬公共場所及公眾得出入之場所發生當時知悉者，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。

本校於知悉前項性騷擾事件時，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。

九、受理申訴之處理程序如下：

(一)申訴應以書面為之，必要時得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於十四日內以書面補正，並載明下列事項：

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、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話。

2. 有代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書。
 3. 申訴事實發生時間（年、月、日）、內容、相關事證或人證。
- (二) 申訴人或其代理人於案件審議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達本校後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。
- (三) 申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：
1. 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。
 2. 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人，或同一事件經撤回申訴後再提出申訴。
 3. 提起申訴逾申訴期限者。
 4. 申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。
 5. 非屬本要點規定之性騷擾事件。
- (四) 本校接獲適用性工法之性騷擾事件，應通知地方主管機關。
- (五) 性騷擾行為發生時，行為人與被害人分屬不同機關之處理：
1. 具共同作業或業務往來關係者，任一方之服務機關於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真或其他電子資料傳輸方式，通知他方機關共同協商解決或補救辦法。以口頭為之者，應作成書面紀錄。
 2. 由「被害人」之機關主責受理申訴及調查，並通知被害人勞務提供地之地方主管機關為原則。
- (六) 本校接獲適用性防法之性騷擾事件，其行為人非屬本校教職員工生時，仍應採取適當之緊急處理，並應於十四日內將申訴書及相關資料移送具有調查權之受理單位，且應以書面通知當事人，並副知地方主管機關。如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。
- (七) 適用性防法之性騷擾事件，性平會認為有不受理之情形，應即移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查。

十、審議程序：

- (一) 本校接獲性騷擾申訴案件，應於收件或申訴書補正之次日起三個工作日內，將案件資料交付性平會調查處理，並由性平會指派三位委員組成小組，審定是否受理。
- (二) 前款受理與否，應於收件或申訴書補正之次日起二十日內，以書面通知申訴人。不受理之書面通知，應載明理由、申復期限及受理單位。
- (三) 申訴人於前款之期限內未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向性平會提出申復，並以一次為限。
- (四) 性平會應於前款申復之次日起二十日內以書面附理由通知申復人申復結果。申復有理由者，性平會應即受理調查。
- (五) 確認受理之申訴案件，應指派三人以上組成調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。
- (六) 調查小組調查過程應保護當事人之隱私，調查結束後，並應作成調查報告書，提性平會評議。
- (七) 申訴案件之評議，應事前通知當事人得到場說明，必要時並得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明。

(八)性平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，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。

(九)申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關單位依規定辦理：

1. 適用性工法之性騷擾申訴事件，性平會之調查結果及決議處置建議，應通知申訴人及被申訴人；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。

2. 適用性防法之性騷擾申訴事件，性平會之調查結果及決議處置建議，應移送地方主管機關辦理。

(十)申訴案件應自收件或申訴書補正之次日起二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

十一、本校校長及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)校長：由教育部停止其職務。

(二)各級主管：由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）或年功俸（薪）。

十二、調查性騷擾事件時，應依下列原則為之：

(一)應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私與人格法益。

(二)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機會。

(三)被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。

(四)性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。

(五)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)處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其它足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。

(八)對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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，不得為不當之差別待遇。

十三、懲處、追蹤、考核及監督：

性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處、或其他適當處理之建議，並以書面依其身分，分別移送有關單位（教師成績考核委員會、教師評審委員會、公務人員考績委員會、技工工友移請總務處等）辦理懲處，或以書面移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復之情事發生。

十四、申訴人及申訴相對人之救濟途徑：

(一)適用性工法之性騷擾申訴案件，不服本校所為調查或處理結果者，得依下列規定辦理：

1. 如為公務人員或教師，得分別依公務人員保障法或教師法提起救濟；如為軍職人員，依其相關人事法令提起救濟。
2. 如非屬前目所列人員，得逕向地方主管機關提起申訴。

(二)適用性防法之性騷擾申訴案件，如不服地方主管機關所為調查結果之決定，得依法提起訴願。

十五、申訴人有輔導、醫療等需要者，本校得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十六、本委員會、專案小組及與本案相關之所有人員均負對本案一切內容保密之義務。申訴事項如涉及委員本身，或有其他事由可能妨礙調查之公正者，該委員應自行迴避。雙方當事人亦得檢具理由提交本委員會申請該委員迴避。

十七、校長如為性騷擾事件行為人，申訴人依下列規定提起申訴：

(一)適用性工法之性騷案件：

1. 申訴人如為公務人員、教育人員或軍職人員，應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。
2. 申訴人如非屬前目所列人員，除得向教育部提出申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

(二)適用性防法之性騷擾案件，應逕向地方主管機關提起申訴。

十八、性平會處理本要點之性騷擾申訴時，本要點未規定者，準用本校校園性別事件防治規定辦理。如有未盡事宜，依相關規定辦理。

十九、本要點經行政會議討論，並經校務會議通過，陳校長核定後實施，修正時亦同。