

國立新港藝術高級中學

性騷擾防治措施及申訴處理要點

100年1月24日校務會議通過訂定，同年2月16日實施

105年6月30日校務會議通過修正通過

112年2月9日校務會議修正通過

112年5月15日臨時校務會議修正通過

113年6月28日112學年度第二學期期末校務會議通過

115年1月20日114學年度第一學期期末校務會議通過

- 一、國立新港藝術高級中學(以下簡稱本校)為維護本校教職員工在工作場所免於性騷擾服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法（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、性騷擾防治準則、工作場所性騷擾防治措施準則等相關規定，訂定本要點。
- 二、本校之性騷擾及性侵害防治措施及申訴處理，除其他法規另有規定者外，適用本要點，但不包括適用性別平等教育法規範之事件。
- 三、本要點所稱性騷擾及權勢性騷擾，除依性工法第七條至第十二條，及性騷法第二條規定認定外，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。
- 四、本校受理教職員性騷擾申訴之單位為人事室，專線電話為 05-3747060轉231、傳真 05-3749806、專用電子信箱為 sgash231@sgash.cyc.edu.tw；受理技工、工友性騷擾申訴之單位為總務處，專線電話為 05-3747060 轉 211、傳真05-3749755、專用電子信箱為pumjay@sgash.cyc.edu.tw。並於本校網頁或適當場所公開揭示之。

本校校長如涉性騷事件，適用性工法者，應向教育部提出申訴；適用性騷法者，應向嘉義縣政府提出申訴，其處理程序各依相關規定辦理。
- 五、本校應加強員工有關性騷擾防治措施與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，加強性別平等觀念，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、鼓勵所屬員工每年以公假參與或線上學習性騷擾防治、消除性別歧視及促進性別平等相關教育訓練。
 - 2、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)如有性騷擾或疑似情事發生時，應注意其工作場所性騷擾風險，並適時預防及提供相關協助措施。

六、本校於知悉有性騷擾之情形時，除保護當事人之隱私及其他人格法益外，應採取下列立即有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

(一)因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形：

- 1、協助申訴人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
- 2、檢討所屬場所安全。
- 3、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，並不得對申訴人工作條件作不利之變更。
- 4、對申訴人提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。
- 5、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。
- 6、如經證實有惡意虛構之事實者，本校得視情節輕重，對申訴人為適當之懲處或處理。
- 7、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。

(二)非因前款情形而知悉性騷擾事件：

- 1、協助被害人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
- 2、檢討所屬場所安全。
- 3、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- 4、告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助提起申訴。
- 5、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- 6、依被害人意願，提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

本校接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，或本校知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所有性騷擾事件發生，仍應依前項規定，採取立即有效之糾正及補救措施，並應保護當事人之隱私及安全。

被害人及行為人分屬不同機關，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，應依下列規定採取前二項所定措施：

(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。

七、本校為處理本要點性騷擾申訴事件，設性騷擾申訴處理調查委員會（以下簡稱本會）。本會置委員五人，其中一人為召集人，由校長兼任，其餘委員，由校長聘（派）本校教職員工及具備性別意識之專家學者兼任之。其中女性委員應占委員總數二分之一以上，且委員任一性別比例不得低於三分之一。

本會委員任期二年，期滿得續兼。委員於任期內因故出缺時，由校長聘（派）繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。

本會會議，由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之，其餘委員應親自出席，不得代理。本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。

八、性騷擾事件被害人或其代理人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴，申訴期間如下：

(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)性騷擾發生時，被害人為未成年，得於成年之日起三年內申訴。但依前各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

(四)適用性工法事件，且行為人為校長者，被害人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。

前項以言詞或電子郵件申訴者，受理人員應作成書面紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章，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、服務單位、職稱、住居所、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、聯絡電話及與當事人關係。

(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。

前二項申訴書不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。以電話提出申訴者，應於三日內以書面補正。

本校接獲依性工法申訴之案件時，應通知嘉義縣政府。

九、申訴人得於本會作成調查及評議前，以書面撤回其申訴，並於送達本會後即予結案備查；其經撤回者，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。

權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向嘉義縣政府申請調解。本會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，應協助其向嘉義縣政府申請調解。

調解期間，除接獲嘉義縣政府通知依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

十、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政府機關（構）、部隊、學校、警察機關或地方主管機關。未能查明調查單位時，應移送性騷擾事件發生地之警察機關調查，並以書面通知當事人及副知嘉義縣政府。

十一、申訴案件有下列各款情形之一者，應不予受理：

（一）當事人逾期提出申訴。

（二）申訴不合法定程式，不能補正或經通知限期補正，屆期未補正。

（三）同一事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

前項不予受理之案件，應於申訴或移送到達之二十日內，以書面通知當事人；適用性騷法辦理之案件，並應即移送嘉義縣政府決定不予受理或應續行調查。

十二、本會調查及處理程序如下：

（一）本校接獲性騷擾申訴後，應於七日內交由本會確認是否受理。

（二）經受理之申訴案件，召集人應於受理申訴或移送到達之日起七日內，指派委員三人至五人組成調查小組進行調查；必要時得邀請專家學者參與之。當事人如為勞務承攬派駐勞工，應與勞務承攬人共同調查。

（三）前款專案小組女性委員比例不得低於二分之一。

（四）專案小組調查結束後，應將結果作成調查報告書，提本會評議，其內容應包括下列事項：

1、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。

（五）本會應於受理申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

（六）調查中之性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，本會認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理，並應通知當事人。

（七）本會對申訴案件之審議，應參考調查結果，作成附理由之評議。評議內容應載明理由，併同申訴案由、調查訪談過程紀錄、事實認定及處理建議，以書面通知申訴人、被申訴人及本校相關權責單位，或移請相關單位依規定辦理。經調查認定屬性騷擾案件，應將處理結果及建議通知嘉

義縣政府。

- (八)評議成立者，屬本校教職員工者，移請人事室或權責單位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之一條規定，不經預告終止勞動契約；非屬本校教職員工者，應函知其服務機關（構）、部隊、學校、僱用人或依相關法令規定辦理；評議不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。

十三、本會調查及評議原則：

- (一)案件之調查及評議應以不公開方式為之，並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)秉持客觀、公正、專業原則。
- (三)不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。
- (四)調查小組或本會召開會議時，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，並得邀請具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。
- (八)性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮商、協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。
- (九)必要時得要求性騷擾事件申訴之相對人接受心理諮商及輔導。
- (十)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，不得為無正當理由解除或終止契約關係、降職、減薪或損害其依法所應享有之權益。
- (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。
- (十三)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者，得通知各該目的事業主管機關，依同法第二十六條規定處理。

十四、依性工法辦理之案件，如本校未處理或申訴人不服調查及評議結果者，得依下列途徑提起救濟：

- (一)具公務人員保障法第三條或第一百零二條所定人員身份：依公務人員保障法之規定，經本校向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

(二)具專任教師、代理教師身份：依教師法之規定，向教育部中央教師申訴評議委員會提起申訴。

(三)前二款以外人員：依性工法之規定，向嘉義縣政府提起申訴。

十五、參與性騷擾申訴事件之處理、調查評議人員，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、家長、家屬或曾有此關係者為事件之當事人。

(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。

申訴事件之調查人員有下列各款情形之一者，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，應書面舉其原因及事實，向本會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在調查單位就該申請事件為準駁前，應停止相關工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，且未經當事人申請迴避者，應由本會命其迴避。

十六、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，應即終止其參與，並得視其情節輕重，依法懲處並解除其聘(派)兼。

十七、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)本校校長：由教育部停止或調整其職務。

(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)、年功俸(薪)或相當之給與。

十八、本校應採取追蹤、考核及監督，確保懲處或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事之發生。

十九、性平會委員均為無給職。擔任調查小組成員為本校人員，於實際調查期間，應予公假登記。非本校參與性騷擾申評會、調查小組之專業人員撰寫調查報告書，得支領撰稿費，出席會議時並得支領出席費。

依本要點申訴性騷擾案件所需經費由本校相關預算項下支應。

二十、本要點經校務會議通過，陳請校長核定後公布實施，修正時亦同。