

國立金門高級中學性騷擾防治措施、申訴及懲處實施要點

105 年 10 月 17 日行政會議審議通過訂定

106 年 1 月 19 日校務會議審議通過

112 年 5 月 8 日行政會議審議通過修定

112 年 6 月 30 日校務會議審議通過

113 年 5 月 13 日行政會議審議通過修定

113 年 6 月 28 日校務會議審議通過

- 一、國立金門高級中學（以下簡稱本校）為維護教職員工工作權益，提供免於性騷擾之友善工作環境，依「性別平等工作法(以下簡稱性工法)」、「性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)」、「性騷擾防治準則」、「教師法」及「工作場所性騷擾防治措施準則」之規定，訂定本要點。

(各法規名稱修正)

- 二、本要點適用於本校教職員工(含約聘雇人員)相互間所發生之性騷擾及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等事件。但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性工法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。

(性騷法第 1 條第 2 項)

- 三、本要點所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：

(一) 適用性工法：(性工法第 12 條第 1 項)

- 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。

(二) 適用性騷法：(性騷法第 2 條第 1 項)

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，且有下列情形之一者：

- 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。

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 2 條第 2 項、性工法第 12 條第 2 項)

- 四、性騷擾之認定，應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為之。

性騷擾之樣態，包含下列行為之一：

(性騷法第 7 條第 4 項、性騷擾防治準則第 2 條)

- (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) 曝露身體隱私處。
- (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、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處。
- (七) 其他與前六款相類之行為。

- 五、 本校校長涉及性工法之性騷擾事件應向上級機關(教育部)提出申訴；如係涉及性騷法之性騷擾事件，應向本校所在地之縣市主管機關(金門縣政府)提出申訴。

(性騷法第 14 條第 3 項第 2 款、性工法第 32-3 條)

- 六、 本校應辦理或鼓勵所屬人員參與防治工作場所性騷擾之教育訓練，或於員工在職訓練中，合理規劃性別平等及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

(性騷法第 8 條、性騷擾防治準則第 8 條)

- 七、 本校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

本校於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生有性騷擾事件當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救要點：

- (一) 注意被害人安全。尊重被害人意願，減低當事人互動之機會，預防、減低行為人再度加害之可能。避免報復。
- (二) 注意被害人隱私之維護。
- (三) 協助被害人申訴及保全相關證據。
- (四) 必要時協助通知警察機關到場處理。
- (五) 檢討所屬場所安全。
- (六) 其他認為必要之處置。

本校於性騷擾事件發生後知悉者，仍應採取有效糾正補救要點再次檢討所屬場所安全。

(性騷法第 4、7 條、性騷擾防治準則第 5 條)

- 八、 本校應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，並指定人員或單位負責處理性騷擾事件。

申訴專線電話：082-325450 分機 321、322

申訴專用傳真：082-320464

申訴電子信箱：kmpp.3211@gmail.com (請務必來電確認)

(性騷法第 7 條、性工法第 13 條)

- 九、 本校委託學校性別平等教育委員會分別依性工法或性騷法等相關規定調查處理前述兩法之性騷擾申訴案件，但其學生代表不參加。
委員會開會時，應有全體人數過半數之出席始得開會，有出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主任委員。

(工作場所性騷擾防治措施準則第 12 條第 4 項)

- 十、 本校接獲申訴事件時，應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，不具受理申訴調查權限者，應於接獲申訴之日起 14 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、副知金門縣政府。

(性騷擾防治法施行細則第 3 條、第 13 條第 1 項)

- 十一、 本校於知悉有性騷擾情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救要點：

(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、 對性騷擾事件進行調查。
- 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，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。

(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- 1、 就相關事實進行必要之釐清。
- 2、 依被害人意願，協助其提起申訴。
- 3、 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) 因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，仍將依前款規定，採取立即有效之糾正及補救要點。

(工作場所性騷擾防治措施準則第 6 條)

十二、 被害人及行為人分屬不同機關學校或事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

(一) 任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應以書面、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。

(工作場所性騷擾防治措施準則第 7 條)

十三、 性騷擾之申訴得以言詞或書面、電子郵件向本校人事室提出，以言詞申訴者，受理之人員應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。前項書面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（應檢附委任書）。

(四) 申訴之事實內容及相關證據。

(五) 性騷擾事件發生或知悉之時間。

(六) 申訴之年月日。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於 14 日內補正。逾期不補正者，本校應即送金門縣政府處理。

(性騷擾防治法施行細則第 12 條)

十四、 性平會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

(性騷法第 14 條第 4 項)

十五、 申訴調查程序如下：

(一) 性平會受理之申訴案件，主任委員應於申訴或移送到達之日起七日內指派三人以上組成申訴調查小組進行調查，其中調查委員女性代表比例不得低於二分之一，男性代表以三分之一以上為宜，且小組成員應有具備性別意識之外部專業人士。

(二) 申訴調查小組調查過程應保護當事人之隱私；必要時，得請當事人到

會或實地進行訪談，調查結束後，並應作成調查報告書，提委員會評議。

- (三) 申訴案件之評議，得通知當事人及關係人到場說明；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。
- (四) 委員會會議以不公開為原則，對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。
- (五) 申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關機關依規定辦理。
- (六) 申訴案件應自受理之次日起二個月內作決定；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

(性騷法第 15 條、工作職場性騷擾防治措施準則第 12、13 條)

十六、 調查及評議原則如下列：

- (一) 性騷擾事件調查應以不公開方式為之，並保護當事人隱私及其他人格法益。
- (二) 調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。
- (三) 性騷擾事件調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。
- (四) 申訴人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (五) 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等情形時，應避免其對質。
- (六) 調查人員因調查必要，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) 對在性騷擾案件申訴、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。

(性騷法第 9、17 條、性騷法施行細則第 7、17 條、工作職場性騷擾防治措施準則第 12、13 條)

十七、 申訴案件有下列各款情形之一者受理：

- (一) 當事人逾期提出申請。
- (二) 申訴不符程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。
- (三) 同一事由經申訴決定確定，或經撤回後，再提起申訴。
- (四) 對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。

(性騷法第 14 條第 5 項)

十八、 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及評議人員，應依下列規定辦理：

(一) 保護當事人與受邀協助調查之個人隱私 及其他權益；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) 不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

(工作職場性騷擾防治措施準則第 10 條)

十九、 性騷擾申訴案件之調查人員在處理、調查及評議人員，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、三親等內之姻親者，應自行迴避。屬性騷法施行細則所定應自行迴避者，亦同。

前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向委員會申請迴避；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委員會就該申請事件為准駁前，應停止處理、調查或評議工作。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，而未經當事人申請迴避者，應由委員會命其迴避。

(性騷法施行細則第 15 條)

二十、 委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，不受結案期限之限制。

(性騷擾防治法第 16 條第 2 項)

二十一、 經委員會決定成立性騷擾行為之被申訴人，應作成懲處及其他適當處理之建議，並移請相關單位執行有關事項；如經證實有惡意虛構之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處或處理。

(工作職場性騷擾防治措施準則第 6 條第 2 項第 5、6 款)

二十二、 屬性工法 規範之申訴案件，經委員會作出成立決定者，應按勞動部規定之內容及方式，通知金門縣政府。屬性騷法規範之申訴案件，委員會調查結果，應作成調查報告及處理建議，移送金門縣政府辦理。

(性騷法第 15 條第 4 項、性工法第 13 條第 4 項、工作職場性騷擾防治措施準則第 17 條第 3 項)

二十三、 本校對性騷擾案件審議結果，應採取後續追縱、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

(工作職場性騷擾防治措施準則第 20 條)

二十四、 本要點經行政會議研議訂定，並經校務會議通過，簽奉校長核定後實施，修正時亦同。