

國立臺南大學附屬高級中學性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法 (草案)

民國 96 年 10 月 08 日校務會議通過並經校長核定公佈實施

民國 108 年 06 月 28 日校務會議通過並經校長核定公佈實施

民國 112 年 06 月 30 日校務會議通過並經校長核定公佈實施

第 1 條 為維護國立臺南大學附中（以下簡稱本校）教職員工工作、受教及個人權益，建立免於性騷擾、性侵犯之工作環境，依據「性別工作平等法」第十三條第一項、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第四、五條、「性騷擾防治法」第七條第一項及第二項規定，訂定本辦法。

第 2 條 本校之性騷擾防治及申訴處理，除法令有規定外，依本辦法規定行之。

第 3 條 本辦法適用於本校所屬教職員工（含代理教師及約聘僱人員），舉凡本校所屬教職員工均應適用性別工作平等法或性騷擾防治法之性侵害及性騷擾行為者，但性侵害、性騷擾行為應適用性別平等教育法處理者，不適用本辦法。

第 4 條 本辦法所稱之性騷擾，係指「性別工作平等法」第十二條及「性騷擾防治法」第二條所定之情形。

性別工作平等法第十二條所稱性騷擾意指下列二款情形之一：

- 一、受僱者（員工）於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、客戶…等）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。
- 二、雇主（主管）對受僱者（員工）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、獎懲之交換條件。

具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：

- 一、因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- 二、與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。
- 三、以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- 四、強制性交及性攻擊。
- 五、展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

性騷擾防治法第二條所稱性騷擾，意指性侵害犯罪以外（性侵害犯罪防治法第二條所定之犯罪，即刑法第二二一至第二二九條及第二三三條之犯罪行為），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：

- 一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、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。
- 二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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。

第 5 條 本校應防治性侵害及性騷擾行為之發生，保護教職員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與教職員工性別平權之觀念，消除工作環境內源自於性或性別的敵意因素，以保護教職員工不受性侵害及性騷擾之威脅，如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

第 6 條 本校擇期舉辦或鼓勵人員參與性侵害及性騷擾防治相關教育訓練，並於教職員工在職訓練或工作場所中，合理規劃性別平權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，參加者將給予公差登記及經費補助。

本校利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

第 7 條 本校於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- 一、保護被害人之權益及隱私。
- 二、對所屬場域空間安全之維護或改善。
- 三、對行為人之懲處。
- 四、其他防治及改善措施。

第 8 條 本校於人事室設置處理性騷擾申訴專線電話、傳真、電子信箱，俾知有性騷擾或疑似事件發生時，將指定人員專責受理並立即處理及檢討防治措施，並將上開相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

第 9 條 本校為受理性騷擾申訴及調查案件，委由本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)辦理調查及建議處理。

第 10 條 性騷擾之申訴得以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- 一、申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
- 二、有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、

職業、住所或居所、聯絡電話。

三、有委任代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。

四、申訴之事實內容及相關證據。

五、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，申訴不予受理。

第11條 性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

一、申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者。

二、同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

本校不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達20日內以書面通知當事人，並應副知台南市政府。

第12條 性騷擾事件之申訴調查，有下列情形之一，調查人員應自行迴避：

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或曾有此關係者為事件之當事人時。

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者。

三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。

性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

一、有前項所定之情形而不自行迴避者。

二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向性平會為之，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性平會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該性平會命其迴避。

第13條 性騷擾申訴事件應自接獲申訴或移送申訴案件到達7日內開始調查，並應於二個月內調查完成，必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

第14條 性平會應於申訴提出起依前條期限內結案，做成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

性平會之決議應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及本校，並註明對申訴案之決議有異議者，得於20日內向性平會提出申復，其期間自申訴決

議收到書面通知次日起算。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

提出申復應附具書面理由，由性平會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

第 15 條 本校就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人及臺南市政府。書面通知內容應包括處理結果之理由、再申訴之期限為調查通知到達次日起 30 日內，及再申訴機關為臺南市政府。

第 16 條 有下列情形之一者，當事人得對性平會之決議提出申復：

- 一、申訴決議與載明知理由顯有矛盾者。
- 二、申訴處理調查委員會之組織不合法者。
- 三、依性騷擾防治準則第 15 條規定應迴避之委員參與決定者。
- 四、參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
- 五、證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
- 六、為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- 七、為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
- 八、發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- 九、原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

第 17 條 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。

第 18 條 本校處理性騷擾申訴事件之所有人員，對於當事人之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。違反者，主任委員應終止其參與，本校得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘任。

第 19 條 性平會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

第 20 條 本校調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- 一、性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- 二、性騷擾事件之調查應秉持客觀、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、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。

八、性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

九、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。

第 21 條 調查中之性騷擾事件已進入司法偵查或審判程序者，性平會得決議暫緩調查。

第 22 條 性騷擾行為經調查屬實者，本校視其情節輕重，對加害人應作成申誡、記過、調職、降級、解職（聘）...等處分之建議；但如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處（戒）建議。

前項性騷擾或誣告之事實，涉及刑事責任，本校並應協助申訴人提出訴訟。但非屬告訴乃論之罪者，應報請校長移送司法機關處理。

第 23 條 本校之受僱人、校長，利用執行職務之便，對他人為性侵害或性騷擾，被害人若依性騷擾防治法第 9 條第 2 項後段請求回復名譽之適當處分，受僱人、校長對被害人為回復名譽之適當處分時，本校應提供適當之協助。

第 24 條 本校首長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，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。

第 25 條 本校對性騷擾行為應採取追蹤、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。

第 26 條 當事人有輔導或醫療等之必要者，本校得引介專業輔導或醫療機構。

第 27 條 本校不得因員工提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以不利之處分。

第 28 條 性騷擾之被害人如非本校員工，本校應依本辦法提供應有之保護與協助。

第 29 條 本辦法對於在本校接受服務之人員間發生之性騷擾事件，亦適用之。本校雖非加害人所屬之機關（單位），於接獲性騷擾申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於 7 日內將申訴書及相關資料移送臺南市政府。

第 30 條 本辦法經校務會議通過並經校長核定後公佈實施，修訂時亦同

國立臺南大學附屬高級中學「禁止性侵害暨性騷擾」書面聲明 修正條文

一、法源依據：

國立臺南大學附屬高級中學（以下簡稱本校）依據性別工作平等法第十三條、性騷擾防治法第七條、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第四條與性騷擾防治準則第四、五條，特頒佈禁止性侵害暨性騷擾書面聲明。

二、措施：

本校為防治性騷擾行為，保護被害人之權益，對性騷擾事件，採取適當之預防、糾正及懲處措施，並成立性騷擾申訴受理單位、人員，及設置申訴專線電話、信箱，以利申訴。

(一)、受理單位：本校人事室

(二)、專線電話：(06)2323834

(三)、電子郵件：personnel@gm.tntcsh.tn.edu.tw

(四)、傳真電話：(06)2020211

三、性騷擾之定義：

(一)、性別工作平等法第十二條：

本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

- 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)、性騷擾防治法第二條：

本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，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、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、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、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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。

四、性騷擾之處理：

任何個人若認為自己在本校遭到某種行為、言語或物件之性騷擾都應該：

- (一)、馬上告訴對方自己之感受，以及什麼行為或東西讓人不舒服。
- (二)、如無法或不願與「侵犯者」溝通，或「侵犯者」繼續其行為，可向其主管報告，要求他們出面處理。
- (三)、如不想與該主管討論自己遭遇之情形，可向本校性騷擾申訴受理單位提出申訴。
- (四)、任何員工所提供有關性騷擾之抱怨資料或消息都會以「機密」方式加以認真處理，並立即進行調查和適當處置。
- (五)、任何人一經發現確實有性騷擾之行為，依法得處新台幣1萬元以上10萬元以下之罰鍰；利用權勢或機會進行性騷擾者，其處罰加重二分之一。

五、附則：

性騷擾防治法，相較於「性別工作平等法」及「性別平等教育法」，乃是以性騷擾事件加害人所屬的單位為中心，針對性騷擾防治採事前預防與事後防治兩層的網絡，特別強調雇主的責任。因為性騷擾事件發生在不同人與不同情境，就會有不同的處理方式。如果員工遭遇性騷擾，向雇主申訴時，雇主首先應該協助他分辨適用的法律。大概有以下的方向可以參考，與職務有關之性騷擾：如發生於主管與部屬間、或員工於執行職務被性騷擾，皆適用「性別工作平等法」。校園性騷擾事件：一方為公私立學校首長或教職員工生，他方為學生之性騷擾事件，則適用「性別平等教育法」。非屬於性別工作平等法與性別平等教育法的規範範圍：如員工間下班後非執行職務時所發生的性騷擾或學校教師間於課餘時間之性騷擾事件，就依「性騷擾防治法」處理。