私立文興高級中學教職員工性騷擾防治措施、申訴及懲處辦法

103 年 11 月訂定

104 年 1 月 20 日校務會議通過

108 年 1 月 18 日 校務會議通過

112 年 5 月 25 日臨時校務會議通過

113 年 02 月 15 日校務會議通過

一、私立文興高級中學(以下簡稱本校)為維護教職員工權益免於性騷擾之友善工作環境，並採取適當預防、糾正、懲罰等相關預防措施及保護被害人之權益，依性別工作平等法、性騷擾防治法、性騷擾防治準則及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則等相關規定，訂定本辦法。

二、本辦法所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者:

(一)適用性別平等工作法

1、受雇者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意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、雇主對受雇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，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。

三、本校性騷擾防治、申訴及處理，除其他法令另有規定者之外，依本辦法辦理。

四、本辦法適用於本校教職員工(含代理、兼、代課教師及約聘僱人員)相互間或於工作場域內與來訪人員間發生之性騷擾事件。

五、本校為防治性騷擾事件之發生，推動下列工作:

（一）申訴專線電話（04）8753889 分機 111、501

（二）申訴專用傳真：(04) 8761436

（三）申訴專用信箱或申訴電子信箱：t01@hshs.chc.edu.tw

本校教職員之性騷擾申訴案件由人事室受理，如為工職人員、則移請總務處受理。

受理教職員工性騷擾申訴管道如下：應舉辦或鼓勵所屬教職員工參與防治工作場所性騷

擾之相關教育訓練，加強性別平等觀念，並於工作場所顯著之處揭示禁止性騷擾及相關資訊以防治性騷擾事情發生。

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。

三、本要點所稱性騷擾，依當事人間之關係，包含下列各款情形：

(一)適用「性別工作平等法」第 12 條所稱性騷擾，指有下列情形之一者：

六、本校於知悉有性騷擾之情形時，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）其他防治及改善措施。

七、本校受理教職員工性騷擾申訴案件後，委由本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）調查處理，性平會召開討論性騷擾申訴會議時，由性評會承辦人協助通知開會，相關行政業務由人事室辦理；如申訴人為技工或工友，則有總務處辦理。

八、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。

九、性騷擾申訴得於法律規定之申訴時效（事發後一年）內，以言詞或書面向受理單位提出。惟以言詞申訴者，受理人員或單位應做成紀錄，經向申訴人確認所記載之內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或以言詞做成之紀錄，應載明下列事項：

（一）申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務單位及職稱、住（居）所、聯絡電話、申訴日期。

（二）有法定代理人或委任代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、住居所、聯絡電話及與申訴人之關係。委任代理人，應檢附委任書。

（三）申訴之事實與內容。

（四）可取得之相關事證或人證。

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，應通知申訴人十四日內補正。

十、性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

（一）逾期提出申訴。

（二）申訴書或言詞作成之紀錄，應補正者，於期限內未補正。

（三）同一事件已處理完畢。

（四）申訴人於案件評議期間以書面申請撤回申訴，就同一事由再提出申訴者。

本校不受理性騷擾申訴時，應於申訴案移送性平會二十日內，以書面通知當事人，書面通知應敘明理由，屬性騷擾防治法之性騷擾案件者，並副知縣（市）主管機關（社政單位）。前項不受理之申訴係依性騷擾防治法規定提出者，其通知應載明申訴人得於通知

到達之次日起三十日內，向縣（市）主管機關（社政單位）提出再申訴。

十一、性平會於調查處理性騷擾案件時，以下列原則為之：

（一）性騷擾事件之調查，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，並得邀請相關學者專家協助。

（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。

（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。

十二、本校性平會調查處理性騷擾案件程序如下：

（一）受理單位於接獲申訴送達之日起七日內，交由性平會依學校防治規定所訂處理機制調查處理，並應於二個月內（必要時得延長一個月）將該決議以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主（校長）。

（二）屬「性騷擾防治法」之性騷擾案件，於二個月內（必要時得延長一個月）將調查結果以書面通知當事人及縣（市）主管機關（社政單位）。

十三、申訴人或當事人得依下列方式提出救濟：

（一）屬「性別工作平等法」之性騷擾案件：申訴人、申訴之相對人對申訴案決議有異議者，於收到書面通知次日起二十日內，以書面向人事室提出申復，申復以一次為限。學校受理申復後，參照「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第 31 條規定進行審議，並於三十日內通知審議結果。

（二）屬「性騷擾防治法」之性騷擾案件：學校逾期未完成調查或當事人不服調查結果，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向縣（市）主管機關（社政單位）提出再申訴。

（三）教職員工對學校之處理措施認為違法或不當，至損其權益，得分別依下列規定提出救濟：

1、教師：依「教師法」規定。

2、公務人員：依「公務人員保障法」規定。

3、適用勞基法人員：依「性別工作平等法」規定。

（四）符合訴願或行政訴訟之標的者，得提起訴願或行政訴訟。

十四、性平會之調查職權，不受性騷擾事件司法程序之影響，惟性平會得依職權決議暫停審程序之進行，並應通知當事人。

十五、性騷擾案件之調查人員在調查過程中，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、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。

（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。

性騷擾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，應舉其原因及事實，向本校性平會為之，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。

調查人員有第一項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性平會命其迴避。

十六、本校教職員工性騷擾案件經性平會調查結果屬實者，得依性平會之懲處建議分別提交教師評審委員會、教職員工考績（核）委員會，視情節輕重，依相關法令規定對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告事實者，亦得對申訴人為適當之懲戒或處理。

十七、本校對性騷擾案件之審議結果，應進行後續追蹤、考核及監督事宜，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復事情發生。

十八、本要點未盡事宜，依「性別工作平等法」及相關規定辦理。

十九、本要點提本校主管會報審議並經校務會議決議通過，陳請校長核定後公佈實施，修正時亦同。