

# 國立馬公高級中學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲處要點

民國 113 年 6 月 28 日經校務會議審議通過

- 一、 國立馬公高級中學（以下簡稱本校）為提供所屬人員、求職者或受服務人員免於性騷擾之工作及服務環境，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）、勞動部頒布工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）等相關規定，訂定本要點。
- 二、 本要點適用於所屬人員、求職者或受服務人員遭遇前揭適用性工法或性騷法之性騷擾事件，但應適用性別平等教育法處理者，不適用本要點。
- 三、 本規範所稱性騷擾，包括：
  - （一） 性工法之性騷擾，指下列情形之一：
    - 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） 性工法之權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。
  - （三） 有下列情形之一者，適用性工法之規定：
    - 1、 受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
    - 2、 受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
    - 3、 受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。
  - （四） 性騷法之性騷擾，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：
    - 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。

- (五) 性騷法之權勢性騷擾，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。
- (六) 第一款第一目所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷法等相關法令之規定。
- 四、性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：
- (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) 曝露身體隱私部位。
- (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、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。
- (七) 其他與前六款相類之行為。
- 五、性騷擾之調查，除依前二點規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：
- (一) 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，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。
- 六、本校應妥善利用公開集會或訓練課程，加強性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：
- (一) 本校人員應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- (二) 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，每年應定期接受相關教育訓練。
- 前項教育訓練，由擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員者，優先實施。
- 七、本校設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用電子信箱，並於工作場所顯著之處公開揭示：
- (一) 申訴專線電話：06-9272342 分機 611、612。
- (二) 申訴專用傳真：06-9260540。
- (三) 申訴專用電子信箱：[mk1280@mksh.phc.edu.tw](mailto:mk1280@mksh.phc.edu.tw)。(請務必來電確

認)

本校校長涉及性工法之性騷擾事件者，申訴人應向教育部提出申訴；涉及性騷法之性騷擾事件者，申訴人應向澎湖縣政府提出申訴，其處理程序依各該主管機關規定辦理。

八、本校由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性騷擾申訴案件。

九、本校接獲申訴事件時，將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十四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、副知澎湖縣政府。

十、本校於知悉性騷擾之情形時，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，並不得對申訴人之薪資等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。情節重大者，本校得依性別平等工作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) 非因前款情形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。

本校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，本校仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

十一、 被害人及行為人分屬不同機關（構）、學校，且具共同作業或業務往來關係者，任一方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。

十二、 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。

十三、 本校知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，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：

（一） 事件發生當時知悉：

1、 協助被害人申訴及保全相關證據。

2、 必要時協助通知警察機關到場處理。

3、 檢討所屬場所安全。

（二） 事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。

（三） 必要時得採取下列處置：

1、 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。

2、 避免報復情事。

3、 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。

4、 其他認為必要之處置。

十四、 性騷擾之申訴，得以書面、言詞或電子郵件向本校人事室提出；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閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄（以下併稱申訴書），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，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。

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。

本校於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知澎湖縣政府。

十五、申訴人向本校提出性騷擾之申訴時，得於性平會決議通知書送達前，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。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。

十六、評議程序如下：

- (一) 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之委員組成申訴調查小組進行調查，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，提性平會評議。
- (三) 前款調查報告書內容應包括下列事項：
  - 1、性騷擾申訴事件之案由，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。
- (四) 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。
- (五) 性平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。
- (六) 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。
- (七) 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。

十七、調查及評議原則如下：

- (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、偵查或審理程序中，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。

十八、 申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

(一) 當事人逾期提出申訴。

(二) 申訴不符第十四點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。

十九、 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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) 不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，主任委員將終止其參與該性騷擾申訴事件，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

二十、 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向性平會申請令其迴避；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性平會就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由性平會命其迴避。

二十一、 性平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。

二十二、 性騷擾行為經調查屬實，本校將視情節輕重，應作成懲處及其他適當處理之建議，並移請人事室依規定辦理懲處或轉送相關單位執行有關事項。如涉及刑事責任時，本校並將協助申訴人提出告訴。

二十三、 屬性工法規範之申訴案件，經性平會作出成立決定者，應按勞動部規定之內容及方式，通知澎湖政府。

屬性騷法規範之申訴案件，性平會調查結果，應作成調查報告及處理建議，移送澎湖政府辦理。

二十四、 本校對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲處或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

二十五、 本要點如有未盡事宜，依性工法及性騷法等相關法令之規定辦理。

二十六、 本要點經校務會議通過，陳請校長核定後公布實施；修訂時亦同。