**國立花蓮女子高級中學性騷擾防治措施申訴及懲戒要點**

110年1月19日校務會議修正通過

第一點 國立花蓮女子高級中學（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受服務環境，並採取適當之預防、糾

正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，依性別工作平等法

第13條第1項、性騷擾防治法第7條第2項、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，訂定本要點。

第二條 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別工作

平等法或性騷擾防治法之性騷擾事件，但應適用性別平等教育法處理

者，不適用本要點。

第三條 本要點所稱之性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：

一、適用性別工作平等法之對象：

（一）指所屬人員（含教職員工、專案教學助理、實習教師及依法臨

時進用人員等）於執行職務時，任何人（含校長、主管、教職員工等）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）雇主對所屬人員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、適用性騷擾防治法之對象：指性侵害犯罪以外（性侵害犯罪部分，

除申訴程序外，準用本辦法相關規定），對他人實施違反其意願而

與性或性別有關之行為，具有下列情形之一者：

（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。

第四條 本校應防治性騷擾之發生，消除工作或服務場所內源自於性或性別的敵意因素，以保護所屬人員、求職者及受服務人員不受性騷擾之威脅。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。另針對所屬人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主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。

第五條 本校定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，規劃性別平權及性騷

擾防治課程，相關資訊及訓練計畫於下列顯著之處公告：官網。

第六條 本校性騷擾防治申訴管道如下:

申訴專線：03-8321202轉102

申訴傳真：03-8342726

申訴專用電子信箱：office06@gms.hlgs.hlc.edu.tw

專責處理單位: 人事室

第七條 本校於知悉有性騷擾之情形時，不論是否提出申訴，均將採取立即且

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。

第八條 本校所屬人員發生性騷擾事件，本人或其法定代理人得向人事室提出

申訴。但行為人為學校校長者，應向教育部國民及學前教育署申訴之。

第九條 性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，人事室應作成

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。

第十條 人事室受理性騷擾申訴案件，以書面移請本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)分別依性別工作平等法、性騷擾防治法等相關規定調查處理及審議。

第十一條 性平會處理申訴案件時，應組成調查小組進行調查；調查小組以三人至五人為原則，小組成員之女性比例不得低於二分之一，必要時得聘請專家學者擔任。

第十二條 提起申訴應注意事項如下：

一、申訴書應載明下列事項：

（一）申訴人姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務、 工作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，應檢附委任書，並載明其姓名、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。

（四）申訴之事實及可取得之相關證據。

（五）申訴之年月日。

二、適用性騷擾防治法事件之申訴，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。

三、本校依性別工作平等法之工作場所性騷擾預防、糾正及補救義務

，不因申訴不受理而受影響。

第十三條 適用性騷擾防治法事件之申訴，其申訴書或言詞作成之紀錄，未於

前點第二款所定期限內補正者，應不予受理。

前項不予受理之性騷擾事件，應於申訴或移送到達20日內以書面通知當事人，並副知花蓮縣政府社會局。

同一性騷擾事件已經依性別工作平等法或性騷擾防治法調查（含申

復）完畢，並將調查結果函復當事人者，不得就同一事由再提申訴。

第十四條 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。

前項情形於性騷擾防治法事件之申訴，除經主管機關調解成立且撤

回申訴者外，不在此限。

第十五條 性平會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議。

第十六條 參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，應對於知悉之申訴事件內容應予保密。違反者，主任委員終止其參與，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘任。

第十七條 性騷擾事件之處理，有下列情形之一者，處理、調查與決議人員應自行迴避︰

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。

第十八條 性騷擾事件申訴之處理、調查與決議人員有下列情形之一者，當事

人得申請迴避︰

一、有前條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。

處理、調查與決議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。

第十九條 本校性平會調查性騷擾事件時，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、性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。

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

提供心理輔導及醫療與法律協助。

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。

第二十條 性平會應於申訴提出或移送申訴案件到達之日起7日內開始調查，並於2個月內結案；必要時，得延長1個月，並通知當事人。

第二十一條 性平會之調查結果，應作成附理由之決議，並得作成懲戒或其他

處理之建議。該調查決議應以書面通知當事人及本校〔若為本要

點第三點第二款之性騷擾事件，調查決議應併送花蓮縣政府社會

局〕，並註明對申訴案之決議有異議者，依下列法令得提出之救

濟途徑。

一、性別工作平等法之申復機制：

（一）於調查決議送達當事人之次日起20日內向原申訴處理委員

會(性平會)申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

（二）提出申復應附具書面理由，由申訴處理委員會(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

復。

二、性騷擾防治法之再申訴機制：於收受調查決議之次日起30日

內向花蓮縣政府政府社會局提出再申訴。

第二十二條 性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對受僱之行為人

依法為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，

本校並應協助申訴人提出告訴或告發。性騷擾行為經證實為誣告

者，本公校得視情節輕重，對申訴人依法為懲戒或相關議處。

第二十三條 本校對性騷擾事件之決議及處理應採取追蹤、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。

第二十四條 本校不會因所屬人員提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而

予以解僱、調職或其他不利處分。

第二十五條 本辦法經校務會議通過後實施，修正時亦同。