

國立臺南特殊教育學校教職員工性騷擾防治措施要點

100 年 1 月 20 日校務會議訂定
102 年 1 月 18 日校務會議修正
107 年 5 月 28 日臨時校務會議修正
108 年 1 月 18 日校務會議修正
109 年 7 月 14 日校務會議修正改校名
111 年 6 月 30 日校務會議修正
112 年 6 月 30 日校務會議修正
113 年 3 月 26 日臨時校務會議修正
113 年 6 月 28 日校務會議修正
114 年 1 月 20 日校務會議修正

一、國立臺南特殊教育學校(以下簡稱本校)為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，建立校園性別事件之預防措施與處理機制，特依性別平等工作法、性騷擾防治法及工作場所性騷擾防治措施準則等規定，訂定本要點。

二、本校教職員工於工作場所之性騷擾防治措施、申訴及懲戒規定，除法令另有規定外，依本要點規定行之。

三、本要點所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：

(一) 適用性別平等工作法：

1. 受僱者於執行職務時，任何人(含雇主、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。
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、獎懲之交換條件。
3. 所稱權勢性騷擾，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。
4. 有下列情形之一者，適用本法之規定：
 - (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。

(二) 適用性騷擾防治法：本要點所稱性騷擾，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。
3. 本要點所稱權勢性騷擾，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。

- 四、本校應防治工作場所性騷擾行為之發生，保護教職員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，消除工作環境內源自於性或性別的敵意因素。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。倘若教職員工於非本校(雇主)所能支配、管理之工作場所工作者，本校(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。
- 五、本校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公開揭示禁止性騷擾及相關資訊，以防治性騷擾情事發生。
- 六、本校受理教職員工性騷擾申訴管道如下：
- (一) 申訴專線電話(06)3554591 分機 2601
 - (二) 申訴專用傳真：(06)3565400
 - (三) 申訴專用電子信箱：t2601@tnmr.tn.edu.tw
 - (四) 申訴受理單位：本校人事室
- 七、本校於知悉有性騷擾之情形時，不論是否提出申訴，均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。
- 八、本校為處理本要點性騷擾申訴案件，應設性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱本會)，其中應有具備性別意識之專業人士；本會設置如下：
- (一) 置委員 9 人，校長擔任召集人，其餘委員由校長於本校性別平等教育委員會委員中遴聘擔任之；其中女性委員應占委員總數二分之一以上，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。
 - (二) 委員皆為無給職，任期 1 年，自當年 8 月 1 日至翌年 7 月 31 日止，期滿得續聘之。
 - (三) 本會應有委員二分之一以上出席始得開會，由召集人擔任主席，並應有出席委員過半數之同意始得決議，其可否同數時，取決於主席。主席因故請假，由委員互推 1 人代表之，委員因故不能出席，不得委託代理。
- 九、本校受理教職員工性騷擾申訴案件後，得以書面由本會分別依性別平等工作法或性騷擾防治法相關規定調查處理。本會之調查，應通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗豐富者協助。
- 十、性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，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。

申訴書應載明事項：

- (一) 申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號、服務單位及職稱、住(居)所、聯絡電話。
- (二) 有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號、住居所、聯絡電話及與申訴人之關係。

(三)有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、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。

(四)申訴之事實內容及可取得之相關證據。

(五)申訴之年月日。

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。

本校依性別平等工作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。

十一、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
應副知臺南市政府。

十二、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。

(十)本校校長、教職員工涉及性騷擾行為，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，得由下列機關停止或調整其職務。但其
其他法律別有規定者，從其規定：

1. 校長:由教育部停止其職務。

2. 教職員工:由本校停止或調整其職務。

依前項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾

，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）或年功俸（薪）。

十三、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，向本會為之，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本會就該申請事件為準駁前，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，應由本會命其迴避。

十四、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。本會應於申訴提出起依前項期限內結案，做成附理由之決議，並得作其他處理之建議。

十五、本校接獲申訴後，應秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

申訴處理委員會調查之結果，其內容包括下列事項：

(一)屬性別平等工作法之性騷擾事件：

- 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。

(二)屬性騷擾防治法之性騷擾事件：

- 1、性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
- 2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 3、被申訴人、申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。
- 4、相關物證之查驗。
- 5、性騷擾事件調查結果及處理建議。

- 十六、本會之決議應以書面通知申訴人；經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。
- 十七、本校就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人，書面通知內容應包括處理結果之理由及救濟方式。
- 前項性騷擾事件調查結果依性騷擾防治法規定處理時，應將調查結果以書面通知臺南市政府。
- 十八、當事人對於本校申訴處理決定不服者，得依下列方式提出救濟：
- (一) 當事人屬公務員保障法適用及準用對象，對於本校申訴之決定有異議者，得於收到書面通知書次日起三十日內，繕具復審書經由本校向公務人員保障暨培訓委會提起復審。
 - (二) 當事人屬學校校長、教師，依教師法或相關法規之規定。
 - (三) 屬「性別平等工作法」之性騷擾案件：申訴人及被申訴人對於申訴事件之決議如有不服，得於性別平等工作法第32條之1規定之申訴期限內，向臺南市政府提起申訴。
 - (四) 屬「性騷擾防治法」之性騷擾案件：申訴人及行為人對於調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。
- 十九、性騷擾事件已進入偵查司法程序或已移送監察院調查或懲戒法院審理者，本會委員會認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。
- 二十、本校依性騷擾防治法處理有關權勢性騷擾以外之申訴事件，任一方當事人得依性騷擾防治法調解程序，以書面或言詞向本校主管機關申請調解，其調解程序悉依性騷擾防治法第十八條至第二十四條規定辦理。
- 二十一、本會作成決議前，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。
- 二十二、參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，本會主席應終止其參與，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。
- 二十三、本會之調查職權，不受性騷擾事件司法程序之影響，惟本會得依職權決議暫停審議程序之進行，並應通知當事人。
- 二十四、本校教職員工性騷擾案件經本會調查結果屬實者，得依本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。
- 二十五、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。
- 二十六、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。
- 二十七、本校不得因教職員工提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以

解雇、調職或其他不利處分。

二十八、校長涉及性別平等工作法之性騷擾事件，申訴人應向本校所屬主管機關提出申訴，其處理程序依所屬主管機關規定辦理。

二十九、非本校教職員工兼職之委員及參與調查之專業人員均為無給職，其撰寫調查報告書或經延聘受邀出席會議，得另依相關規定支給費用；本會所需經費，由本校相關預算項下支應。

三十、本要點未盡事宜，應依性別平等工作法、工作場所性騷擾防治措施準則、性別平等工作法施行細則、性騷防治法、性騷擾防治法施行細則及性騷擾防治準則等相關規定辦理。

三十一、本要點經校務會議通過並經校長核定後公布實施，修訂時亦同。