

國立臺南護理專科學校教職員工性騷擾防治申訴及懲戒要點

99.04.20 本校 98 學年度第 2 學期第 4 次行政會議審議通過
101.01.03 本校 100 學年度第 1 學期第 8 次行政會議審議通過
102.03.12 本校 101 學年度第 2 學期第 2 次行政會議審議通過
109.05.12 本校 108 學年度第 2 學期第 3 次行政會議審議通過
112.05.30 本校 111 學年度第 2 學期第 3 次行政會議審議通過
113.05.21 本校 112 學年度第 2 學期第 3 次行政會議審議通過
113.09.04 本校 113 學年度第 1 學期第 1 次行政會議審議通過

一、國立臺南護理專科學校（以下簡稱本校）為維護教職員工工作權益，提供免於性騷擾之工作環境，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，特依性別平等工作法、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治法、性騷擾防治準則訂定本要點。

二、本要點適用於本校教職員工相互間或員工與服務對象間（不含學生）發生之性騷擾事件。
本校首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，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。申訴人非屬公務人員或教育人員者，亦得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向臺南市政府提出申訴。

性騷擾行為人為僱用受僱者之人或代表本校行使管理權之人或代表本校處理有關受僱者事務之人，教職員工或求職者除可依本要點提出申訴外，亦得向臺南市政府提出申訴。

申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴及處理程序，依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

三、本校各單位應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，以保護員工不受性侵害及性騷擾之威脅。辦理各種防治性騷擾之相關課程訓練或講習，並利用集會及文宣等各種傳遞訊息方式，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣傳。

本校就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- （一）教職員工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。

四、本要點所稱性騷擾，依當事人間之關係，分別指稱如下：

- （一）本校各級主管對於其所屬教職員工，或教職員工相互間及與求職者間，有下列情形之一者：
 - 1. 本校教職員工執行職務時或在工作場所，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. 主管對教職員工或對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) 本校教職員工與服務對象間（不含學生），發生性侵害犯罪以外，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。

本要點所稱權勢性騷擾，依性別平等工作法第十二條第二項規定，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；依性騷擾防治法第二條第二項規定，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。

有下列情形之一者，適用性別平等工作法之規定：

(一) 教職員工於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。

(二) 教職員工於非工作時間，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。

(三) 教職員工於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

五、性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，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、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，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、本校於知悉性騷擾之情形時，將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，依性別平等工作法第十三條之一第一項規定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，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。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。

(二) 非因接獲被害人申訴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而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本校仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

七、本校於所屬公共場所及公眾得出入之場所，有性騷擾事件發生當時或發生後知悉者，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) 協助被害人申訴及保全相關證據。

(二) 必要時協助通知警察機關到場處理。

(三) 檢討所屬場所安全。

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時，得採取下列處置：

(一) 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。

(二) 避免報復情事。

(三) 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。

(四) 其他認為必要之處置。

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。

八、教職員工於非本校所能支配、管理之工作場所工作者，本校應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。

本校知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

九、發生適用本要點之性騷擾申訴案件，由本校性別平等教育委員會（以下簡稱委員會）處理，申訴案受理窗口為本校人事室。

委員會委員均為無給職。

委員會審議性騷擾事件應有委員二分之一出席，出席委員過半數同意始得決議，可否同數時，取決於召集人。

十、本校性騷擾事件申訴之處理以不公開方式為之，受理性騷擾申訴之管道如下：

(一) 申訴專線電話：06-2110572

(二) 電子信箱：person@mail.ntin.edu.tw

(三) 傳真機號碼：06-2110255

本校收到性騷擾申訴案後，由本校人事室提交委員會處理。

十一、性騷擾之被申訴人如非為本校員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本校仍將依本要點相關規定辦理，並採取前點所定立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本校於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前點所定立即有效之糾正及補救措施：

(一) 以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主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、性騷擾事件被害人本人或其代理人得依性別平等工作法或性騷擾防治法規定以言詞、電子郵件、或書面提起申訴。

前項以言詞或電子郵件為之者，受理人員或單位應作成紀錄（如附表），經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(一) 申訴人之姓名、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、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。

(三) 申訴之事實內容及相關證據。

申訴書、言詞或電子郵件作成之紀錄不合第一項規定，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，應依性別平等工作法第十三條第四項規定，通知臺南市政府勞工局。

屬性騷擾防治法之性騷擾申訴期限如下：

(一) 權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。

(二) 權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

(三) 性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前項各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

本校接獲性騷擾申訴而不具調查權限者，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（以下稱調查單位），未能查明調查單位者，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，並以書面通知當事人，及副知臺南市政府。

十三、性騷擾申訴案件有下列情形之一者，不予受理，並應即移送臺南市政府決定不予受理或應續行調查：

（一）當事人逾期提出申請。

（二）申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。

（三）同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

十四、本校接獲申訴或移送之申訴案件，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。

委員會應於七日內指定三位以上人員（包含學者專家），組成調查小組進行調查，並將結果作成調查報告書，提委員會審議。

前項調查小組成員之女性代表比例不得低於二分之一。

擔任調查小組成員之本校人員於實際調查期間，應予公差登記。非本校參與委員會、調查小組之專業人員撰寫調查報告書，得支領撰稿費，出席會議時並得支領出席費。

調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送申訴處理單位審議處理：

（一）性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。

（二）調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

（三）事實認定及理由。

（四）處理建議。

十五、性騷擾申訴案件調查評議人員，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評議人員有下列各款情形之一當事人得申請迴避：

（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，向性騷擾申訴調查單位為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查評議人員，得對該申請提出意見書。

被申請迴避之調查評議人員在調查單位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。

調查評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，應由調查單位命其迴避。

十六、本校對性騷擾申訴案件之調查處理程序如下：

（一）委員會於接獲性騷擾申訴案件時，應於七日內召開會議確認是否受理申訴，如確

認受理，即組成專案小組進行調查。

(二) 專案小組應於一個月內完成調查，必要時得延長。並將調查結果作成調查報告書，提送委員會。

(三) 委員會應於收到專案小組調查結果之次日起一個月內，作出附理由之決議，決議成立者，應做成懲處建議或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。委員會應自申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

適用性騷擾防治法之申訴案件，調查結果報告，經委員會審議後，移送臺南市政府辦理。適用「性別平等工作法」之申訴案件，應通知被害人勞務提供地之地方主管機關，並將委員會審議決議以書面通知申訴人，被申訴人及相關機關（單位）。經調查認定屬性騷擾之案件，應將處理結果通知被害人勞務提供地之地方主管機關。

前項懲處、懲戒或其他處理對象為本校員工者，依本校相關規定辦理；非屬本校員工者，應函知其服務機關（構）、部隊學校僱用人或依有關法令規定辦理。

十七、本校對申訴案件之審議原則如下：

(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) 調查小組調查時，得訪談雙方當事人，並得依法進行搜證及訪查。必要時，得邀請相關學識經驗之專業人士協助調查。

(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) 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。

十八、有下列情形之一者，委員會得決議暫緩調查及評議，評議決定期間自暫緩原因消滅或暫緩期間期滿之次日起，重行起算：

(一) 申訴人提出請求。暫緩申請以一次為限，最長不得逾一個月。

(二) 性騷擾事件已進入司法程序，或已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議。

(三) 其他有暫緩調查及評議之必要者。

十九、性騷擾行為經調查屬實，本校將視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知臺南市政府勞工局。如涉及刑事責任時，本校並將協助申訴人提出告訴。

本校依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本校賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

本校首長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大者，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得依下列辦理：

1. 本校首長：由教育部停止其職務。

2. 本校各級主管：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，及補發薪資。

二十、申訴人或代理人於案件處理期間，得以書面撤回申訴；其經撤回者，不得就同一事由再行提出申訴。

二十一、當事人對於未處理或不服調查或懲處結果者，分別依下列程序提出救濟：

（一）當事人為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟。

（二）當事人非屬公務人員或教育人員者，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提出申訴。

二十二、性騷擾申訴案件經調查屬實者，加害人如為本校教職員工，應由委員會移請有關單位懲處，並予以追蹤、考核及監督，確保所作裁決或處理措施確實有效執行，並避免再度性騷擾或報復情事發生。

性騷擾申訴案經證實有誣陷之事實者，誣陷人為本校教職員工時，本校應視情節輕重為適當之懲處。

二十三、當事人有輔導、醫療等需要時，本校得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

二十四、辦理性騷擾申訴案所需經費由本校相關預算項下支應。

二十五、本要點未規定者，依性別平等工作法、性騷擾防治法及其相關法令辦理。

二十六、本要點經行政會議審議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

附表

國立臺南護理專科學校性騷擾事件申訴書

申 訴 人 資 料	姓 名		性 別	☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他	出生年月日	年 月 日 (歲)		
	身分證統一編號 (或護照號碼)		聯 絡 電 話		服務機關 (單位)		職 稱	
	身 分 別	☐ 公務人員 ☐ 教育人員 ☐ 軍職人員 ☐ 聘僱人員 ☐ 工友(含技工、駕駛) ☐ 約用人員 ☐ 其他：_____						
	職 務 別	☐ 機關首長 ☐ 主管 ☐ 非主管						
	身心障礙別	☐ 身心障礙者 ☐ 非身心障礙者						
	與被申訴人關係	☐ 適用性別平等工作法 (1) ☐ 同事業單位 ☐ 不同事業單位(共同作業) ☐ 不同事業單位(業務往來) (2) ☐ 權勢(最高負責人與職員／上司與下屬) ☐ 非權勢						
		☐ 適用性騷擾防治法 ☐ 陌生人 ☐ (前)配偶或男女朋友 ☐ 親屬 ☐ 朋友 ☐ 同事 ☐ 同學 ☐ 客戶關係 ☐ 師生關係 ☐ 醫病關係 ☐ 信(教)徒關係 ☐ 上司/下屬關係 ☐ 網友 ☐ 鄰居 ☐ 追求關係 ☐ 其他						
	國 籍 別	☐ 本國籍(一般) ☐ 本國籍(原住民) ☐ 本國籍(新住民, 經歸化程序取得臺灣身分證者) ☐ 外國籍(非本國籍)						
住(居)所	縣 鄉鎮 村 路 段 市 市區 里 街 巷 弄 號 樓							
公文送達 (寄送)地址	☐ 同住居所地址 ☐ 另列如下(請勿填寫郵政信箱) 縣 鄉鎮 村 路 段 市 市區 里 街 巷 弄 號 樓							
申 訴 事 實 內 容	被申訴人姓名		性 別	☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他	服務機關 (單位)		職 稱	
	身 分 別	☐ 公務人員 ☐ 教育人員 ☐ 軍職人員 ☐ 聘僱人員 ☐ 工友(含技工、駕駛) ☐ 約用人員 ☐ 其他：_____						
	職 務 別	☐ 機關首長 ☐ 主管 ☐ 非主管						

法定代理人資料表（無者免填）

（依行政程序法第 22 條規定，未滿 18 歲者之性騷擾申訴，應由其法定代理人提出。）

法定代理人資料表	姓 名		性 別	☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他	出生年 月 日	年 月 日（ 歲）
	身分證統一編號 （或護照號碼）		與申訴人 之關係		聯絡電話	
	住（居）所	縣 鄉鎮 村 路 段 市 市區 里 街 巷 弄 號 樓				

委任代理人資料表（無者免填）

委任代理人資料	姓 名		性 別	☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他	出生年月 日	年 月 日（ 歲）
	身分證統一編號 （或護照號碼）				聯絡電話	
	住（居）所	縣 鄉鎮 村 路 段 市 市區 里 街 巷 弄 號 樓				
	*檢附委任書					

-----處理情形摘要（以下申訴人免填，由接獲申訴單位自填）-----

初次接獲單位	單位名稱		接 案 人 員		職 稱	
	聯 絡 電 話		接獲申訴時間	年 月 日	☐ 上午 ☐ 下午	時 分
處理或移送流程摘要						

備註：1. 本申訴書填寫完畢後，應影印 1 份予申訴人留存。
2. 本申訴書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
3. 委任代理人應檢附委任書。