

國立草屯高級商工職業學校性騷擾防治及申訴處理要點

114 年 6 月 30 日校務會議修正通過

114 年 7 月 11 日草屯商工人字第 1140900098 號公告

- 一、 國立草屯高級商工職業學校（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，依性別平等工作法（以下簡稱性工法）、性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）、性騷擾防治準則及工作場所性騷擾防治措施準則（以下簡稱防治措施準則），訂定本要點。
- 二、 本校之性騷擾防治及申訴處理，除法令另有規定外，依本要點規定行之。
- 三、 本要點適用於本校所屬教職員工（含編制外人員，以下簡稱教職員工）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。但適用性別平等教育法處理者（即事件當事人之一方為本校學生），不適用本要點。
- 四、 本校校長為性騷擾事件行為人時，被害人依下列規定提出申訴：
 - （一）適用性工法之性騷擾事件，被害人為公務人員或教育人員應向教育部提出申訴；被害人非屬公務人員或教育人員者，除向教育部申訴外，亦得向南投縣政府提出申訴。
 - （二）適用性騷法之性騷擾事件，被害人應向本校所在地南投縣政府提出申訴，如被害人向本校提出申訴，本校應依規定移請權責機關調查及處理。
- 五、 本要點所稱性騷擾，指依適用法規，而有下列情形之一：
 - （一）適用性工法：
 - 1、本校教職員工於執行職務時，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、本校主管人員對教職員工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。
 - 3、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、本校教職員工於非工作時間遭受本校同一教職員工性騷擾，為持續性性騷擾。
 - 5、本校教職員工於非工作時間，遭受非本校教職員工，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
 - 6、本校教職員工於非工作時間，遭受本校校長為性騷擾。
 - （二）適用性騷法：本校教職員工與校外人士間，於性侵害犯罪以外，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，作為自己或他人獲得、喪失或減損其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

2、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。

3、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。

性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

六、 性騷擾之調查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。

七、 本校應防治工作場所性騷擾之發生，保護教職員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與教職員工性別平等之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

八、 本校應辦理或鼓勵所屬人員參與防治工作場所性騷擾之教育訓練，或於教職員工在職訓練中，合理規劃性別平等及性騷擾防治相關課程。

本校利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強教職員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

九、 本校教職員工性騷擾申訴管道如下：

申訴專線電話：049-2362082#1165

申訴專用傳真：049-2305901

申訴電子信箱：人事室主任電子信箱

本校教職員工之性騷擾申訴案件由人事室受理。

十、 本校於知悉有性騷擾之情形時，應採取下列立即且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、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戒或處理。情節重大者，本校得依性工法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約，或按其身分別依各該法律規定辦理。

5、如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

（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。
- (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：
- 1、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。
 - 2、事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。
 - 3、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。
- (四) 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。

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，仍應依前項第二款、第四款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同機關，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，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，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

本校接獲被害人申訴時，應通知南投縣政府；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知南投縣政府。

- 十一、 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。

暫時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)、年功俸(薪)或相當之給與。

- 十二、 本校為處理性騷擾及性別歧視事件之申訴，應設性騷擾及性別歧視申訴評議委員會（以下簡稱申評會）。

申評會置委員九人，校長為召集人，教務主任、學務主任、總務主任、輔導主任、進修部主任及人事主任為當然委員，其餘委員，由校長聘（派）社會公正人士及專家學者兼任之；其中應有具備性別意識之專業人士。

前項委員人數，女性應占委員總數二分之一以上，男性應占委員總數五分之二以上。

申評會會委員任期二年，期滿得續兼。委員於任期內因故出缺時，由校長聘（派）繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。

申評會會議，由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。應有二分之一以上委員之出席，始得開會，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。

十三、 性騷擾事件被害人得依下列規定向本校提出申訴：

（一）被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。

（二）被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。

有下列情形之一者，依各款規定辦理，不受前項規定之限制。但依前項各款規定有較長申訴期限者，從其規定：

（一）性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起三年內申訴。

（二）被申訴人為校長，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。

十四、 性騷擾之申訴得以書面或以言詞提出。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。

申訴書或言詞作成之紀錄，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。

（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）申訴之事實內容及相關證據。

（四）申訴日期。

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，應通知申訴人於十四日內補正。逾期未補正者，申訴不予受理。

十五、 本校申評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，交由申評會依學校防治規定所訂處理機制調查處理，並應於二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

（二）調查中之性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，申評會得依職權決議暫停審議之進行，並應通知當事人。

（三）申評會作成決議前，申訴人或其授權代理人得以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

（四）調查結果（包括申訴事件之案由、調查訪談過程紀錄、事實認定及理由、處理建議）應以書面通知申訴人、行為人及本校相關權責單位。經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知南投縣政府。

（五）行為人為學生時，則得視年齡及身心發展之必要考量，委託學校性平會調查，並於處理建議得結合性別平等教育，提供教育輔導措施。

十六、 性騷擾申訴有下列情形之一，應不予受理：

- (一) 逾期提出申訴。
- (二) 申訴書不合法定程式，經通知補正者，逾期未補正。
- (三) 同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再申訴。
- (四) 性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。

依性工法辦理之案件：本校應於申訴或移送到達二十日內，以書面通知當事人，並應敘明理由及救濟途徑。

- (一) 申訴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) 申訴人非屬公務人員或教育人員者，得依性工法第三十二條之一規定，向南投縣政府提出申訴。

依性騷法辦理之案件：應即移送南投縣政府決定不予受理或應續行調查。

十七、當事人對於學校調查或懲戒結果不服，依其適用法規，提出救濟情形如下：

(一) 依性工法辦理之案件：

- 1、申訴人及被申訴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。
- 2、申訴人非屬公務人員或教育人員者，得依性工法第三十二條之一規定，向南投縣政府提起申訴。

(二) 依性騷法辦理之案件：申訴人及被申訴人對於調查或懲戒結果不服，得於調查結果通知到達之次日起三十日內，以書面向教育部提起訴願。

十八、如認本校於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向南投縣政府提起申訴。

十九、**申評**會於調查處理性騷擾案件時，應依照以下列原則為之：

- (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其他人格法益。
- (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。負有保密義務者洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。
- (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) 處理涉及性騷法第二十五條之案件，應告知被害人得向司法機關提出告訴

或向警察機關報案，並應給予必要之協助。

(十一) 處理性騷擾案件時，知有宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路或其他媒體，違反性騷法第十條規定，報導或記載被害人姓名或其他足資識別被害人身分之資訊，得通知各該目的事業主管機關，依同法第二十六條規定處理。

二十、 性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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。

前項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，向本校申評會為之，並應為適當之釋明；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申評會就該申請事件為準駁前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申評會命其迴避。

二十一、 性騷擾案件經申評會調查屬實者，得依申評會之懲處建議分別提交教師評審委員會、教師考核會、職員考績委員會或相關單位，視情節輕重，依相關法令規定對申訴之相對人為適當之懲處。如經證實有誣告事實者，亦得對申訴人為適當之懲處。

二十二、 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，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。

二十三、 本要點經校務會議通過後實施，修正時亦同。