

國立嘉義高級商業職業學校教職員工性騷擾防治及申訴處理要點

111年6月30日校務會議決議通過

112年2月10日校務會議修訂通過

112年6月30日校務會議修訂通過

113年6月28日校務會議修訂通過

一、國立嘉義高級商業職業學校（以下簡稱本校）為維護教職員工權益，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）」及「工作場所性騷擾防治措施準則（以下簡稱防治措施準則）」等規定，訂定本要點。

二、本校教職員工有關性騷擾防治與申訴之處理，除其他法令另有規定外，依本要點辦理。

三、本要點適用於行為人或被害人為本校教職員工之性騷擾事件。但不包括性別平等教育法規範之校園性騷擾事件（即事件當事人之一方為學生）。

四、本要點所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：

（一）適用性工法：

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。本目所定情形，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，適用性騷法之規定。

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。

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. 有下列情形之一者，適用本款規定：

(1) 受僱者於非工作時間，遭受本校同一人，為持續性性騷擾。

(2) 受僱者於非工作時間，遭受不同機關（構）學校或其他事業單位，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、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、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。

五、性騷擾之認定，除應就第四點規定及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、本校設置處理教職員工性騷擾申訴專線電話(05)2782421 分機 120、傳真(05)2763285、電子信箱：personnel@cyvs.cy.edu.tw，並於本校網頁或適當場所公開揭示，且指定專責單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。

七、本校應加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導如下：

- (一) 本校應定期舉辦或鼓勵所屬人員以公假參與下列防治性騷擾之相關教育訓練，加強教職員工性別平等觀念，以防治性騷擾情事發生：

1. 所屬教職員工：

- (1) 性別平等知能。
- (2) 性騷擾基本概念、法令及防治。
- (3) 性騷擾申訴之流程及方式。
- (4) 其他與性騷擾防治有關之教育。

2. 處理性騷擾事件或有管理責任之人員：

- (1) 性別平等教育法、性別平等工作法及本法之認識與事件之處理。
- (2) 覺察及辨識權力差異關係。
- (3) 性騷擾事件有效之糾正及補救措施。
- (4) 被害人協助及權益保障事宜。
- (5) 其他與性騷擾防治有關之教育。

- (二) 為防治性騷擾行為之發生，本校應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。

八、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工作條件作不利之變更。
- 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，將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，或按其身分分別依各該法律規定辦理。
- 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) 非接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- 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、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（構）學校或其他事業單位，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，應以書面、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，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，應通知嘉義市政府；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知嘉義市政府。

九、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，並事前詳為告知教職員工。

本校知悉教職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。

十、本校為處理性騷擾申訴事件，設性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱申評會）。申評會置委員七至十三人，任期一年，其中一人為主任委員由校長擔任之，其他委員由校長遴聘本校性別平等教育委員會委員（學生委員、家長委員除外），其成員之女性代表應佔委員總數二分之一以上，並視需要聘請專家學者擔任委員。

申評會會議，由主任委員召集之並擔任會議主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。申評會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；開會時委員應親自出席，不得代理。

申評會得就每一申訴案件之性質，成立調查小組，並增聘有關人員或法律、醫療等方面之專家為該案調查小組委員。

申評會召開會議時，相關行政業務由人事室辦理；如申訴人為技工、工友或非編制人員則移由各權責單位辦理。

十一、性騷擾事件如適用性騷法應由被害人本人或其法定代理人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。

十二、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，被害人屬公務人員保障法適用及準用對象者應向教育部提出申訴；非屬公務人員保障法適用及準用對象者，除向教育部申訴外，亦得向嘉義市政府提出申訴。
- (二) 適用性騷法之性騷擾事件，被害人應向本校所在地嘉義市政府提出申訴，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。

十三、申訴得以書面或言詞提出；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。

前項書面或以言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- (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。

申訴書或言詞作成之紀錄與前項規定未合，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

十四、本校接獲性騷法之性騷擾申訴事件時，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，認具調查權限者，依前揭各點申訴處理相關規定由申評會進行調查後，將調查結果作成調查報告及處理建議，移送嘉義市政府辦理；倘認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，並書面通知當事人及副知發生地之性騷法主管機關。

十五、本校申評會調查處理性騷擾案件程序如下：

- (一) 接獲性騷擾申訴後，交由申評會於七日內確認是否受理。主任委員就受理之申訴案件，應於受理申訴或移送到達之日起七日內指派應指派三人以上人員，組成申訴調查小組進行調查，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並應具備性別平等意識。

- (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嘉義市政府。
- (五) 性騷擾案件經申評會調查屬實者，屬本校教職員者，得依申評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處；非屬本校教職員工者，應函知其服務機關（構）或依有關法令規定辦理。如經證實有誣告事實者，亦得對申訴人為適當之懲處。
- (六) 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。

十六、本校校長或各級主管涉及性騷擾行為，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。

本校校長之停止職務由具管轄權之上級機關為之。

十七、適用性騷擾防治法之申訴事件有下列情形之一者，應即移送嘉義市政府決定不予受理或應續行調查：

- (一) 當事人逾期提出申訴。
- (二) 申訴不合法定程式，不能補正或經通知限期補正，屆期未補正。
- (三) 同一事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

十八、當事人對於調查結果之決定不服者，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，向嘉義市政府提起申訴。

(二) 依性騷法辦理之案件：申訴人及被申訴人對於調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。

十九、申訴人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，得依性工法第三十四條第一項規定，向嘉義市政府提起申訴。

二十、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。

二十一、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准駁前，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，確保所作裁決確實有效執行，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。