

國立北斗高級家事商業職業學校性騷擾防治及處理要點

113 年 8 月 30 日 113 學年度第 1 學期期初校務會議通過

- 一、國立北斗高級家事商業職業學校（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，亦得向彰化縣政府提出申訴。
 - （二）適用性騷法之性騷擾事件，被害人應向本校所在地彰化縣政府提出申訴，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、本校應加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導如下：

- (一) 防治性騷擾行為之發生，保護教職員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與教職員工兩性平權之觀念，如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
- (二) 為防治性騷擾事件之發生，應定期舉辦或鼓勵人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並於教職員工在職訓練或工作場所中，合理規劃兩性平權及性騷擾防治相關課程，參加者給予公差(假)登記，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

本校應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

八、本校於人事室設置處理性騷擾申訴專線電話(04)8882224轉251、252傳真：(04)8782191 電子信箱：oopa@apps.pt hc. chc. edu. tw，俾知有性騷擾或疑似事件發生時，指定人員專責受理並立即處理及檢討防治措施，並將上開相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

九、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。

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) 對本校場域空間安全之維護或改善。

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、第三款規定，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，應通知彰化縣政府；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知彰化縣政府。

十、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。

十一、本校受理性騷擾申訴案件後，委由本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）行政調查處理，性平會召開討論性騷擾申訴會議時，由性平會承辦人協助通知開會，相關行政業務由人事室辦理。

十二、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) 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。

提出性騷擾申訴之期限如下：

(一)屬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)屬權勢性騷擾事件者，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。

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。但自該行為時起，逾十年者，不予受理。

申訴人於案件調查期間撤回申訴者，應以書面為之；申訴經撤回或依性騷擾防治法第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事由再為申訴。性騷擾事件有性騷擾防治法第十四條第五項所定下列應不予受理情形之一者，應即移送彰化縣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，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。

本校不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達二十日內，以書面通知當事人。

前項通知應敘明理由及救濟途徑：

(一)依性工法辦理之案件：

1、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，向彰化縣政府提出申訴。

(二)依性騷法辦理之案件：申訴人得於通知到達之次日起三十日內，以書面向教育部提起訴願。

十三、 本校接獲性騷擾防治法第一條第二項但書所定性別平等教育法及性別平等工作法之性騷擾事件，應於接獲之日起二十日內，移送該事件之主管機關，並副知當事人。

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政府機關（構）、部隊、學校、警察機關或直轄市、縣市）主管機關，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彰化縣政府

十四、 本校性平會調查處理性騷擾案件程序如下：

(一)申訴事件應自接獲申訴或移送申訴案件到達七日內開始查，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，性平會得依職權決議暫停審議之進行，並應通知當事人。

(三)性平會作成決議前，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彰化縣政府。

十五、性平會於調查處理性騷擾案件時，應依照以下列原則為之：

(一)案件之調查及審議應秉持客觀、公正、專業原則，並以不公開方式為之。

(二)參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私及其他權益；因職務或業務知悉或持有足資識別被害人身分之資訊者，除法律另有規定外，應予保密。違反者，召集人得終止其參與。

(三)召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，並應適時通知案件辦理情形；除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

(四)性騷擾案件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免使其對質。

(五)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。

(六)於性騷擾案件申訴、調查、偵察或審理程序中，對申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。

(七)性騷擾案件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢、協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。必要時得要求行為人接受心理輔導、性別平等教育訓練或其他必要之措施。

(八)前款所定被害人諮詢、協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務，由被害人居所地之直轄市、縣(市)主管機關提供，並得因事件個案需要，協調相關單位協助。

(九)進行調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。行為人無正當理由規避、妨礙或拒絕提供資料者，應通知彰化縣政府依性騷擾防治法第三十條規定辦理。

(十)調查性騷擾事件，必要時，得依行政程序法第十九條規定請求警察機關協助。

(十一)處理涉及性騷擾防治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之權利，並給予必要之協助。

(十二)處理性騷擾案件時，知有宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路、其他媒體或任何人違反性騷擾防治法第十條規定，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，且無但書情形者，得通知國家通訊傳播委員會或被害人居所地之直轄市、縣(市)主管機關，依同法第二十六條規定處理。

十六、 性騷擾事件之調查人員於調查過程中，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該事件之當事人。
- (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。

性騷擾事件之調查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。
- (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。
- (三) 前項申請，應舉其原因及事實，向性平會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。

被申請迴避之調查人員，於性平會就該申請案件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，性平會應命其迴避。

十七、 本校於知悉本校員工為性騷擾案件被害人時，應視其需求，協助通知調查單位依性騷擾防治法第十一條及性騷擾防治法施行細則第十一條辦理，並給予其他必要之協助。

十八、 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、申訴人之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知翌日起三十日內，以書面具明理由向本校提起申復；其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向被申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。
- 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，向彰化縣政府提起申訴。

(二) 依性騷法辦理之案件：本校就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人及彰化縣政府。書面通知內容應包括處理結果之理由、再申訴之期限(為調查通知到達次日起三十日內)及再申訴機關(彰化縣政府)。

十九、 性騷擾行為經性平會調查屬實者，得依性平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。

情節重大且與本校訂有勞動基準法第 2 條所稱勞動契約者，本校得依「性別工作平等法」第 13-1 條第 2 項規定，不經預告終止勞動契約。

二十、 本校所公示之行政文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所

及其他足資識別被害人身分之資訊。

二十一、本校應採取事後之追蹤、考核及監督，確保所作裁決確實有效執行，避免相同案件或有報復情事之發生。

二十二、本要點未盡事宜，依「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」及相關規定辦理。

二十三、本要點經校務會議通過後，陳請校長核定公布實施，修正時亦同。