

國立苗栗高級商業職業學校教職員工性騷擾防治措施申訴及處理要點

99 年 10 月 4 日行政會議訂定
103 年 1 月 20 日校務會議修正通過
112 年 06 月 30 日校務會議修正通過
113 年 6 月 24 日校務會議修正通過

- 一、國立苗栗高級商業職業學校（以下簡稱本校）為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，建立性騷擾事件申訴管道，並採取適當之預防、糾正、懲處及補救等措施，特依性別平等工作法、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法及性騷擾防治準則，訂定本要點。
- 二、本要點適用於性騷擾事件之申訴人或被申訴人為本校所屬教職員工（含求職者、實習生及派遣勞工）。
性騷擾事件之申訴人為本校所屬教職員工，而被申訴人如非本校所屬教職員工者時，本校仍應提供申訴人行使權利之協助。
- 三、本要點所稱性騷擾，包含下列情形之一。

（一）適用性別平等工作法：

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。
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. 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. 性騷擾調查，除依本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：
 - (1) 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。
 - (2) 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。
 - (3) 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

（二）適用性騷擾防治法：

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：

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. 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、本校所定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，應於工作場所顯著之處公開揭示，並應以書面、電子資料傳輸方式或其他可隨時取得資料之方式為之。

五、本校應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

(一) 針對本校所屬教職員工，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

(二) 針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期參加相關教育訓練。

前項教育訓練，以各級主管，及受理性騷擾申訴之專責人員或單位成員為優先。

六、本校於知悉性騷擾之情形或知悉所屬公共場合及公眾得出入之場所教職員工有發生性騷擾之情形時，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. 協助被害人申訴及保全相關證據。
2. 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及報復情事，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
3. 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。
4. 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。
5. 必要時協助通知警察機關到場處理。
6. 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處或處理。
7. 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。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及保全相關證據。
3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所及避免報復情事。
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。
5. 必要時協助通知警察機關到場處理。

(三) 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，本校仍應依前款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

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。

七、被害人及行為人分屬不同學校(機關)，且具共同作業或業務往來關係者任一方之學校機關於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前點所定立即有效之糾正及補救措施：

(一)任一方之學校機關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，通知他方學校機關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。

八、本校首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員者，應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理，其餘員工或求職者得逕向苗栗縣政府提起申訴；涉及性騷擾防治法之性騷擾事件者，申訴人應向苗栗縣政府提出申訴。

九、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。但其他法律別有規定者，從其規定。

前項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未認定為性騷擾，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、本校受理教職員工性騷擾事件申訴之管道如下：

(一)受理單位：人事室

(二)專線電話：037-356001#761

(三)傳真：037-366130

(四)電子信箱：person@mlvs.mlc.edu.tw

十一、性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴；以言詞或電子郵件為之者，受理人員或單位應作成紀錄，經向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項言詞、電子郵件或書面作成之紀錄，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、服務學校(機關)、職稱、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(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、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(三)有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(四)申訴之事實內容及相關證據。

(五)性騷擾事件發生或知悉之時間。

屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件依下列規定辦理：

(一)於前項作成之紀錄不合規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人於十四日內補正。

(二)有下列情事應不予受理者，移送苗栗縣政府決定不予受理或應續進行調查：

1.當事人逾期提出申訴。

2.申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。

3.同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，得依下列規定提出申訴：

(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。

(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。

但依前二款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

學校接獲申訴時，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應通知苗栗縣政府。

十二、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議等相關人員，應依下列規定辦理：

(一)保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(二)不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

十三、性騷擾申訴事件之迴避，應依下列規定辦理：

(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

1.參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議等相關人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三等親內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

2.前目人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前款關係但因有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向申訴處理委員會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

3.被申請迴避之人員在申訴處理委員會就該申請事件為准許或駁回之決定前，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。

4. 第一款人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由申訴處理委員會命其迴避。

(二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：

1. 性騷擾事件之調查人員於調查過程中，有下列情形之一，應自行迴避：
 - (1) 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時。
 - (2) 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。
 - (3) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
 - (4) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。
2. 性騷擾事件之調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：
 - (1) 有前目所定之情形而不自行迴避者。
 - (2) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。
3. 前目申請，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。
4. 被申請迴避之調查人員，於性平會為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。
5. 調查人員有第 1 目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。

十四、本校為處理教職員工性騷擾申訴事件，委由本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)分別依性別平等工作法或性騷擾防治法相關規定辦理。

十五、性平會之處理程序如下：

(一) 屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

1. 性平會應組成調查小組進行調查，調查小組成員以三至五人為原則，其成員應有具備性別意識之外部專業人士，其中女性成員之比例不得少於總數二分之一，並推選一人為小組召集人。
學校應自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。
2. 性騷擾申訴事件之調查，由申訴調查小組為之者，申訴處理單位應參考其調查結果處理之。
3. 性平會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。
4. 前目決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。
5. 經調查認定屬性騷擾之案件，應將處理結果通知應通知苗栗縣政府。

(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：

1. 性平會應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，調查小組組成得依前款規定辦理，並於二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

2. 調查結果應作成調查報告及處理建議，移送苗栗縣政府辦理。

(三)性平會或調查小組召開會議時，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，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

(四)調查結束後，調查結果應作成書面並載明理由，移送性平會審議處理。

十六、性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

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)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：

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。

十七、屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，如係權勢性騷擾以外之事件，任一方當事人得以書面或言詞向苗栗縣政府申請調解。本校於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向苗栗縣政府申請調解。

調解期間，除依申訴人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

十八、本校性平會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受學校應自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人規定之限制。

十九、性騷擾事件提起申訴後，得於處分作成前，以書面撤回申訴。撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。

第一項撤回如委任代理人提出者，受委任人應有特別代理權。

二十、申訴人及被申訴人不服調查結果、決議或懲處之結果，得依下列法令規定提起救濟：

(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

1. 公務人員及聘用人員應自行政處分達到之次日起三十日內經本校向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。
2. 校長及教育人員得自行政處分達到之次日起三十日內，向教育部教師申訴評議委員會提出申訴。
3. 公務人員及聘用人員以外之其他人員，依性別平等工作法第三十二條之一申訴期限之規定，向苗栗縣政府提起申訴。

(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件依性騷擾防治法第十六條規定，自行政處分達到之次日起三十日內向苗栗縣政府提起訴願。

二十一、本校所屬各級主管不得因本校所屬教職員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處分，違反者，如經查明屬實，將視情節輕重予以必要之處分。

二十二、本校對於性騷擾申訴事件應採取追蹤、考核及監督，確保懲處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、申訴處理委員會委員均為無給職。因調查性騷擾申訴案件需要，應予公差登記，並依法令支給交通費及其他必要費用。

非本校教職員工兼職之委員及參與調查之專家學者出席會議時並得支領出席費，撰寫調查報告書，得支領撰稿費，所需經費由本校相關預算項下支應。

二十四、本要點提本校性別平等教育委員會審議並經校務會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。