

國立頭城高級家事商業職業學校性騷擾防治措施要點

113年5月30日經校長核定、113年6月28日校務會議審議通過

114年6月30日113學年第2學期期末校務會議審議修正通過

- 一、國立頭城高級家事商業職業學校（以下簡稱本校）為落實工作場所性騷擾防治規範，特依性別平等工作法第十三條、性騷擾防治法第七條及工作場所性騷擾防治措施準則規定，訂定本要點。
- 二、本校有關性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，除法令另有規定外，依本要點規定辦理。
- 三、本要點所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：
 - （一）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。
 - （二）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。
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，稱為權勢性騷擾。
性騷擾之樣態，包含下列行為之一：
 - （一）羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
 - （二）跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
 - （三）偷窺、偷拍。
 - （四）曝露身體隱私處。
 - （五）以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。
 - （六）乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處。
 - （七）其他與前六款相類之行為。
- 四、性騷擾之調查，除依性別平等工作法及性騷擾防治法規定認定外，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。

五、本要點適用於本校教職員工相互間、員工與他機關(構)具共同作業或業務往來關係之人員間或與服務對象相互間所發生之性騷擾事件。包含以下情形：

- (一)於非工作時間，遭受校內之同一人，為持續性性騷擾。
- (二)於非工作時間，遭受不同機關學校，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
- (三)於非工作時間，遭受校長(或各級主管)為性騷擾。

申訴人及被申訴人分屬不同機關學校，由申訴人之機關學校主責受理申訴及調查，並通知申訴人勞務提供地之地方主管機關。

本校教職員工於執行職務時受性騷擾，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，適用性騷擾防治法等相關法令之規定。

六、本校校長如涉性別平等工作法之性騷擾事件，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。

前項人員涉案情節重大，於進行調查期間，有先行停止或調整職務之必要時，得由相關權責或具任免權之機關停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。

七、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)因接獲申訴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，而予以不利之處分。
2. 對申訴人得提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商。
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，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。
6. 如經證實有惡意虛構之事實者，應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. 對相關人員得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。

(三)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，本校仍應依前款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

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。

八、本校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。

教職員工於非本校所能支配、管理之工作場所工作者，本校各單位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。

九、本校應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，並於各種訓練、講習課程中，適當規劃主管人員及參與性騷擾事件相關人員防治性騷擾之相關課程。

十、本校設置電話、傳真或電子信箱等申訴管道如下；如有性騷擾或疑似事件發生時，應即時檢討改善防治措施。

(一)專線電話：(03)978-2602。

(二)專線傳真：(03)977-5381。

(三)專用電子信箱：personnel@tcvs.ilc.edu.tw。

十一、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應依下列規定辦理：

(一)處理性騷擾申訴案件，應以不公開方式為之。

(二)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。

(三)不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

十二、本校為受理性騷擾申訴及調查案件，設置性騷擾申訴處理調查委員會(以下

簡稱本委員會)，本委員會共置委員9人，校長為召集人，並為會議主席，主席因故無法主持會議，得另指定其他委員代理之，其餘委員由校長遴聘本校性別平等教育委員會委員(學生委員及家長委員除外)擔任，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任之。

本委員會應有全體委員二分之一以上出席始得開會；有出席委員過半數之同意，始得作成決議，委員應行迴避者，於決議時不計入該案件之出席人數，正反意見同數時，由主席裁決之。

十三、性騷擾之申訴人或其代理人，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，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，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，載明其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。
- (三)申訴之事實內容及相關證據。

如有資料不齊者，應於14日內補正。

本校於接獲第一項申訴時，依性別平等工作法第十三條第四項規定，通知地方主管機關。

十四、申訴人於本委員會作成決定前，得以書面撤回其申訴。

十五、本校接獲申訴後，應秉持客觀、公正、專業之原則，進行調查，調查程序如下：

- (一)接獲性騷擾申訴，應請召集人於7個工作日內指派委員3人組成調查小組調查之，並得視個案另加邀其他外部專業人士擔任之。
- (二)調查小組於調查結束後，並應作成調查報告書，提本委員會評議
- (三)性騷擾之申訴不予受理者，應即移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查。
- (四)前款依性別平等工作法調查之案件調查報告書內容應包括下列事項：
 - 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。

(五)調查時，應給予當事人充分陳述意見及答辯機會。並得通知關係人或專

家、學者列席說明。

(六)本委員會對申訴案件之評議，應依調查結果作成懲處或其他適當處理之建議。並作出成立或不成立之決定。

(七)本委員會之決定應以書面通知當事人；處理結果通知地方主管機關。

(八)申訴事件應自受理之次日起二個月內決定之；必要時，得延長1個月，並通知當事人。

(九)依性騷擾防治法第十五條規定，作成之調查報告及處理建議，於2個月內移送主管機關，必要時，得延長1個月，並通知當事人。

十六、性騷擾之申訴，依性騷擾防治法規定，有下列情形之一者，不予受理，並應即移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查：

(一)申訴不符第十二點規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。

(二)同一事由經申訴決定確定，或經撤回後，再提起申訴。

十七、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，召集人應即終止其參與；若為本校職員兼任之委員，並得視其情節輕重予以議處並解除其聘兼。

十八、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，在調查過程中，有下列各款情形之一，應自行迴避：

(一)本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親、曾有此關係者為事件之當事人時或家長、家屬關係者。

(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。

參與性騷擾申訴事件之處理、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，向本委員會為之，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。

參與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，應由本委員會命其迴避。

- 十九、本委員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，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。
- 二十、性騷擾申訴案件未處理或不服本委員會所為調查或懲戒結果，申訴人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起30日內，向地方主管機關提出申訴。知悉性騷擾之情形時，本校未採取立即有效之糾正及補救措施者，被害人得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。本校公務人員及聘用人員不服性騷擾所為調查或懲處結果，得依公務人員保障法規定提起救濟；教育人員得依教師法規定提起救濟；非屬前開人員者，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。
- 二十一、本校教職員工如經調查確有性騷擾之事實，本委員會得視情節輕重依公務人員相關懲處規定簽報首長對其作成申誡、記過、記大過、調職、解聘（僱）等建議處分；經調查有誣告之事實者，本校應對申訴人為適當之懲處；有涉及刑事責任者，移送司法機關處理。
- 二十二、本委員會委員均為無給職。但撰寫調查報告書者，得支領撰稿費，非本校之外聘委員出席會議時，得支領出席費及交通費。
- 二十三、本委員會所需經費由本校相關預算項下支應。
- 二十四、本要點經校務會報通過並陳校長核定公佈實施，修正時亦同，未盡事宜，悉依相關法令規定辦理。