國立新營高級工業職業學校性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

96年2月26日 95學年第2學期期初校務會議通過
101年2月7日 100學年第2學期期初校務會議修正通過
104年1月28日 103學年第2次校務會議修正通過
109年7月14日 108學年第2次校務會議修正通過
112年6月30日 111學年度第2學期期末校務會議修正通過
113年6月28日 112學年度第2學期期末校務會議修正通過
114年2月4日 113學年度第2學期期初校務會議修正通過

一、國立新營高級工業職業學校(以下簡稱本校)為營造優質職場環境,防止性騷擾行為發生,建立性騷擾事件申訴管道,並採取適當之預防、糾正、懲(戒)處及補救等措施,以及確實維護當事人安全及隱私,特依性騷擾防治法第七條第一項、性別平等工作法第十三條第一項及工作場所性騷擾防治措施準則第二、三條等規定,訂定國立新營高級工業職業學校性騷擾防治措施申訴及懲戒規範(以下簡稱本規範)。

二、本規範所稱性騷擾樣態,指當事人間有下列情形之一者:

(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、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,適用性別平等工作法之規定:
 - (1)受僱者於非工作時間,遭受所屬事業單位之同一人,為持續性性騷擾。
 - (2)受僱者於非工作時間,遭受不同事業單位,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,遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

(二)適用性騷擾防治法:本法所稱性騷擾指性侵害犯罪以外,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:

- 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、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。

三、本規範適用於本校教職員工(含代理教師、約聘僱人員、受僱者、求職者、專案助理、實習生、勞務外包人員、學生事務創新人員、勞務承攬人員及約用人員,以下簡稱本校所屬員工),凡本校前述人員應適用性別平等工作法或性騷擾防治法之性騷擾行為,但性騷擾行為應適用性別平等教育法處理者,不適用本規範。

四、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，以各級主管及前項第二款受理性騷擾申訴事件指定之人員或單位成員為優先。

前二項參加教育訓練之人員，本校應給予公差假及經費補助。

五、本校受理性騷擾申訴之管道如下：

專責處理單位：本校人事室

專線電話：6322377 轉 867、868

專線傳真：6332391

專用電子信箱：hyivs867@gm.hyivs.tn.edu.tw

前項所定申訴管道及本校訂定本規範，應於工作場所顯著之處公開揭示，其公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。

六、本校於知悉適用性別平等工作法規範之性騷擾情形時，應採取下列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、學校或機構，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主或最高負責人，亦同：

(一)本校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、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(處)或處理。情節重大者，本校得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。

6、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)本校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。

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，本校仍應依前項第二款規定，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、學校或機構，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之雇主或最高負責人於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第一項及第二項所定立即有效之糾正及補救措施：

(一)任一方之雇主或最高負責人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。

(二)保護當事人之隱私及其他人格法益。

適用性騷擾防治法規之性騷擾事件，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。

本校於性騷擾事件調查過程中，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。

七、性騷擾事件於受理後，應設性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱本會）。

本會置委員九人，由校長擔任召集人，其餘委員，由校長遴聘具有性別意識之本校教職員、社會公正人士或專家學者擔任之。

前項女性委員應占委員總數二分之一以上，男性委員應占委員總數三分之一以上。

本會會議，由召集人召集並為會議主席；主席因故不能出席時，由召集人指定委員一人代理之。

本會應經全體委員二分之一以上出席始得開會，經出席委員過半數之同意，始得決議。

本會委員任期一年，自八月一日起至翌年七月三十一日止，期滿得續聘。

本會召開討論性騷擾申訴會議時，相關行政業務，如申訴人為編制內人員由人事室辦理，如申訴人為技工、工友或非編制內人員，則移由各權責單位辦理。

八、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，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(一)申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務單位及職稱、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、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)申訴之年月日。

(六)性騷擾事件發生及知悉之時間。

本校於接獲第一項申訴時，適用性別平等工作法規之性騷擾事件，應通知臺南市政府。適用性騷擾防治法規之性騷擾事件，其申訴書不合第一項及第二項規定，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。

九、適用性別平等工作法規之性騷擾事件：

(一)申訴人為公務人員或教育人員時，其申訴、救濟及處理程序，依性別平等工作法第二條第三項、第十三條之一第一項及第三十二條之三規定辦理。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，得由其上級主管機關或本校停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。

(二)申訴人非屬公務人員或教育人員者，除有性別平等工作法第三十二條之一但書規定，得逕向臺南市政府提出申訴外，應向本校提起申訴，申訴期限依性別平等工作法第三十二條之一第二項及第三項規定辦理。性騷擾被申訴人為本校校長時，於臺南市政府調查期間，申訴人得向本校申請調整職務或工作型態至調查結果送達雇主之日起三十日內，本校不得拒絕。

適用性騷擾防治法規範之性騷擾事件，性騷擾申訴有下列情形之一，應不予受理，應即移送臺南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，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。

前項性騷擾申訴期限依性騷擾防治法第十四條第一項及第二項規定辦理。

十、性騷擾申訴事件之迴避，應依下列規定辦理：

(一)適用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、三親等內之姻親或家長、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目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，向性平會申請令其迴避；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性平會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，仍得為必要處置。

4、第一目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，應由性平會命其迴避。

(二)適用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，有下列第1目之(1)至(4)情形之一者，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。

(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。

(3)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

(4)於該事件，曾為證人、鑑定人。

2、性騷擾事件之調查人員有下列第2目之(1)至(2)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。

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2款第一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。

十一、適用性別平等工作法規範之性騷擾事件，本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。

本校未處理或不服本校所為調查或懲戒結果，申訴人屬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；申訴人非屬公務人員或教育人員者，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向臺南市政府提出申訴。

本校於知悉性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，受僱者或求職者如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；受僱者或求職者非屬公務人員或教育人員者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向臺南市政府提起申訴。

性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。

適用性騷擾防治法規範之性騷擾事件，本校應於受理申訴事件或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成，必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

十二、適用性別平等工作法規範之性騷擾事件，依前點第一項性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

(一)性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。

(二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

(三)事實認定及理由。

(四)處理建議。

性平會應於申訴提出起依前點第一項期限內結案，做成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

前項決議，本校應以書面通知申訴人及被申訴人。

經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知臺南市政府。

適用性騷擾防治法規範之性騷擾事件，本校為第十一點第五項調查，應作成調查報告及處理建議，移送臺南市政府辦理。

前項調查報告及處理建議，應載明下列事項：

(一)性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。

(二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

(三)申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。

(四)相關物證之查驗。

(五)性騷擾事件調查結果及處理建議。

十三、適用性別平等工作法規範之性騷擾事件，申訴人非屬公務人員或教育人員者依性別平等工作法第三十二條之一第一項但書規定向臺南市政府提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。

適用性騷擾防治法規範之性騷擾事件，性騷擾事件經撤回申訴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，不得就同一事件再行申訴。

十四、本校調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

(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權益與人格法益。

(二)性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則，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之機會。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。

- (三)性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免使其對質。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。
- (四)處理性騷擾事件之所有人員，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。且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。
- (五)性騷擾事件調查過程中，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。
- (六)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。
- (七)性騷擾事件進行調查時，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。

十五、適用性別平等工作法規範之性騷擾事件，性騷擾行為經調查屬實，本校應視情節輕重，對行為人為適當之懲戒或處理，又申訴人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。

適用性騷擾防治法規範之性騷擾事件，性騷擾行為經調查屬實，行為人所屬學校，應視情節輕重，對行為人為適當之懲處。

違反前二項規定之人員，應依各類人員相關規定辦理懲戒、懲處或處理。

十六、適用性別平等工作法規範之性騷擾事件，本校應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

適用性騷擾防治法規範之性騷擾事件，性騷擾行為經調查屬實，行為人所屬學校，應視情節輕重，對行為人為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

十七、適用性別平等工作法規範之性騷擾事件，依性別平等工作法第二十六條至第二十八條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

適用性騷擾防治法規範之性騷擾事件，受僱人、校長利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依性騷擾防治法第十二條第二項規定對被害人為回復名譽之適當處分時，校長、本校應提供適當之協助。

十八、加害人為本校校長時，如涉及性別平等工作法之性騷擾事件，被害人應直接向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理；如涉及性別平等工作法與性別平等教育法以外之性騷擾事件，被害人應依性騷擾防治法第 14 條第三項第二款規定，向本校所在地臺南市政府提出申訴。

十九、本規範對於在本校接受服務之人員間發生之性騷擾事件，亦適用之。

適用性騷擾防治法規範之性騷擾事件，本校於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受理單位，未能查明具有調查權之受理單位者，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。

前項移送，應以書面通知當事人，並副知臺南市政府。

- 二十、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。
- 二十一、非本校員工兼職之委員及參與調查之專業人員均為無給職，其撰寫調查報告書或經延聘受邀出席會議，得另依中央政府各機關學校出席費及稿費支給要點規定支給費用。
- 二十二、本規範未盡事宜，依性別平等工作法、性別平等工作法施行細則、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法、性騷擾防治法施行細則、性騷擾防治準則及其他法令規定辦理。
- 二十三、本規範經校務會議審議通過後公告實施，修正時亦同。