

國立大湖高級農工職業學校性騷擾防治申訴及懲處規範

113 年 6 月 28 日 112 學年度期末校務會議通過

一、國立大湖高級農工職業學校為維護本校教職員工在工作場所免於性騷擾之服務環境，營造優質職場，建立性騷擾事件申訴管道，並採取適當之預防、調查、補救及懲處等措施，特依性別平等工作法第十三條、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法第七條及性騷擾防治準則，訂定本規範。

二、本規範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、求職者或受服務人員。但適用性別平等教育法規定者，不適用本規範。

性騷擾事件之申訴人為本校所屬教職員工，被申訴人如非本校所屬教職員工者，本校應提供申訴人行使權利之協助。

三、本規範所稱性騷擾，包含性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條所規定之情形。

四、本校設置性騷擾申訴管道，相關資訊揭示如下，並於校網公告：

(一)申訴專線電話 (037) 992216 分機 321

(二)申訴專用傳真：(037) 990723

(三)專責處理單位：本校人事室

本校校長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人應向教育部提出申訴；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。

五、本校就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- (一) 員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- (二) 擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，由擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員者，優先實施。

六、本校於知悉性騷擾之情形時，將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、被申訴人為本校各級主管，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。

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規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

七、性騷擾之被申訴人如非為本校員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本校仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定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或學校，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，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

（一）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。

（二）保護當事人之隱私及其他人格法益。

八、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，並事前詳為告知員工。

本校知悉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。

九、本校將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事

人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本校為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴評議會（以下簡稱申評會），並置委員 7 人，其中 1 人為召集人，由校長兼任，其餘委員由校長就本校員工指定或遴聘外部專業人士擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員應占委員總數二分之一以上，男性委員人數應占委員總數三分之一以上。任一性別成員不得少於二分之一之比例。

本會委員任期二年，期滿得續兼。委員於任期內因故出缺時，由校長聘（派）本校員工、外部專業人士繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。

本會會議，由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。本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。

十、性騷擾之申訴，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，應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：

- （一）申訴人姓名、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，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。
- （三）申訴之事實內容及相關證據。

本校於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方

式，通知申訴人勞務所在地之性工法主管機關。

十一、申訴人向本校提出性騷擾之申訴時，得於本校決議通知書送達前，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。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

十二、本校接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

申評會調查之結果，其內容包括下列事項：

- (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。

十三、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。

違反前項規定者，申評會召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十四、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。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向申評會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在申評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，仍得為必要處置。

第一項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，由本校命其迴避。

十五、申評會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

申評會單位召開會議時，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。

申評會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

十六、本校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。

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、公務人員應自行政處分達到之次日起三十日內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，向中央教師申訴評議委員會提出申訴，或依訴願法向教育部提起訴願。

3、校長、教育人員及公務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。

十七、申評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，其期間不受前點第一項規定之限制。

十八、性騷擾行為經調查屬實，本校將視情節輕重，對性騷擾行為人依相關規定為適當之懲處或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知苗栗縣政府。如涉及刑事責任時，本校並將協助申訴人提出告訴。

十九、本校對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以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。

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。

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：

(一) 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。

(二)事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。

(三)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。

二十一、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，移送本縣性騷法主管機關辦理；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。

二十二、申評會委員均為無給職。但非本校員工兼任之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。

二十三、申評會所需經費由本機關相關預算項下支應。

二十四、本要點如有未盡事宜，悉依性別平等工作法、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法等規定辦理。

二十五、本規範經校務會議通過後公布實施，修正時亦同。