

# 國立員林崇實高級工業職業學校

## 工作場所性騷擾與性別歧視防治及申訴處理要點

本校 99 年 5 月 3 日 98 學年度第 2 學期第 4 次擴大行政會議審議通過  
本校 107 年 3 月 6 日 106 學年度第 2 學期第 1 次擴大行政會議審議通過  
本校 108 年 10 月 1 日 108 學年度第 1 學期第 3 次擴大行政會議審議通過

- 一、國立員林崇實高級工業職業學校（以下簡稱本校）為提供所屬員工及受服務人員免於性騷擾及性別歧視之環境，預防性騷擾行為之發生並消除性別歧視，於知悉有性騷擾或性別歧視之情形時，採取適當之糾正、補救、申訴、懲處及其他處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第 13 條第 1 項、性騷擾防治法第 7 條第 2 項規定和工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 2 條之規定，訂定本要點。
- 二、本要點所稱「性騷擾」，指當事人間有下列情形之一者：
  - （一）適用性別工作平等法第 12 條之規定。
  - （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，具有下列情形之一者：
    1. 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
    2. 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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. **敵意環境之性騷擾**：指以性或與性別有關之不當言行，使他人人格尊嚴受損、心生畏怖、感受敵意或冒犯者，其樣態如下：
      - （1）**性別騷擾**：包括一切強化「另一性別是次等性別」印象的言行。例如：過度強調性徵或性吸引力；過度強調性別特質、性別角色刻板印象或性別歧視的言論。
      - （2）**性挑逗**：包含一切不受歡迎、不合宜或帶有攻擊性之口頭或肢體上的吃豆腐行為。例如：以猥褻的言語、舉動或其他方法調戲對方；盯著別人身體的私處看；展示具性意涵、性誘惑的圖片或文字；暴露性器官；掀裙子；拉扯褲子；未經他人同意，直接碰觸別人的身體；沒有直接接觸他人身體，但是故意靠得非常近，讓人感到不舒服等。

4. **利益交換之性騷擾(性賄賂)**：指一切以性服務或性行為作為利益交換條件的要求。
5. **脅迫性交換之性騷擾(性要脅)**：包括一切以威脅或強迫方式要求他人提供性服務或性行為的騷擾。例如：要求滿足其性索求的騷擾。也包括在對方不願意的情形下強吻、強留或強行性行為。
6. **性攻擊**：包括強暴及任何具有傷害性或虐待性的性暴力及性行為。如猥褻、強姦、性虐待、約會強暴等。

三、本要點所稱「性別歧視」，指當事人間有之性別工作平等法第 7 條至第 11 條之情形者。

四、本校依性別工作平等法或性騷擾防治法規定辦理性騷擾與性別歧視之防治及處理，除其他法規另有規定者外，適用本要點。

五、本校應每年定期舉辦或鼓勵所屬員工參與性騷擾防治、消除性別歧視及促進性別平等相關教育訓練，加強員工性別平等觀念，尊重員工及受服務人員之性別特質及性傾向，建立安全友善之工作及服務環境，並利用有效管道公開揭示禁止性騷擾及性別歧視行為，以防治性騷擾或性別歧視情事發生。如有性騷擾、性別歧視或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

六、本校應將「工作場所性騷擾或性別歧視申訴管道」之資訊於工作場所顯著之處公開揭示：(申訴管道如有異動，由承辦單位逕予修正並公告之)

(一) 申訴專線電話(04)8347106 轉 121

(二) 申訴專用傳真：(04)8375876

(三) 申訴專用信箱或申訴電子信箱：a016@csvs.chc.edu.tw

本校受理性騷擾或性別歧視申訴後，由人事室協調處理，如申訴人為技工或工友，則移總務處辦理。

七、本校於知悉有性騷擾或性別歧視之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

(一) 保護被害人之權益及隱私。

(二) 對所屬場域空間安全之維護或改善。

(三) 其他防治及改善措施。

八、性騷擾或性別歧視事件被害人本人或其代理人得依性別工作平等法或性騷擾防治法第 13 條第 1 項規定向本校提起申訴，其申訴應於事件發生後 1 年內為之。

九、提起申訴之處理程序：

- (一) 本校人事室接獲性騷擾或性別歧視申訴 3 個工作日內，應移請本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）調查評議，並推選 3 至 5 人另組專案調查小組調查案件，小組委員之任一性別比例不得低於 1/3，並視需要聘請專家學者擔任委員。
- (二) 性平會召開討論性騷擾或性別歧視申訴案時，由學務處協助通知開會，相關行政業務由人事室辦理；如申訴人為技工或工友，則由總務處辦理。本校校長如涉及性騷擾事件時，應將全案移送教育部決定。
- (三) 申訴或移送到達之日起 7 日內應於開始調查，並於 2 個月內調查完成；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。調查結束後，由專案調查小組委員將結果作成調查報告書，提性平會評議。
- (四) 性騷擾或性別歧視申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，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。
- (五) 申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：
1. 申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
  2. 有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。
  3. 申訴或再申訴之事實內容及相關證據。
  4. 年月日。
- (六) 申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於 14 日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。
- (七) 性平會作成評議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴，於書面送達本會後即予結案；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。
- (八) 性騷擾申訴案件應依其性質，依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 11 條或性騷擾防治法第 13 條第 3 項規定，完成評議。
- (九) 性平會之懲處建議及處理對象屬本校教職員工者，應簽陳 校長核定後，移請人事室及相關權責單位執行裁決事項。非屬本校教職員工者，應函知其服務機關（構）、部隊、學校、僱用人或依有關法令規定辦理。
- 上述所稱「相關權責單位」於教師為「教師評議委員會」及「教師考核委員會」；於職員為「公務人員考績暨甄審委員會」；於工友為「技工工友考

績考核會」；於校長為主管機關。

(十) 性平會對申訴案件應於申訴提出起 3 個月內結案，並作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處建議及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。

(十一) 學校發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實或新證據時，得要求性平會重新調查；性平會於接獲學校重新調查之要求時，應另組專案調查小組重新調查。

十、性騷擾或性別歧視之申訴有下列情形之一者，應不予受理：

(一) 申訴書或言詞作成之紀錄，未依前點第四項所定期限內補正。

(二) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人。

性平會不受理性騷擾或性別歧視申訴時，應於申訴或移送到達之日起 20 日內，以書面敘明理由通知當事人。

前項不受理之申訴屬依性騷擾防治法第 13 條第 1 項規定提出者，其通知應載明再申訴之期間及機關，並副知彰化縣政府。

十一、提起申訴之救濟程序：

(一) 性平會之評議及處理建議應以書面通知當事人及相關權責單位依本法、相關法律或法規規定議處，並註明對申訴案之評議有異議者，得於 20 日內向本校提出申覆，其期間自申訴評議送達當事人之日起算。但申覆之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。學校應於 20 日內以書面通知申覆人申覆結果。

(二) 提出申覆應附具書面理由，由性平會另召開會議評議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

(三) 相關權責單位之決議結果，應以書面通知申訴人及申訴人之相對人，其內容應包括評議結果之理由。申訴案件依性騷擾防治法第 13 條第 1 項規定提出者，其書面通知內容應包括再申訴之期限及受理機關，並應通知機關所在地直轄市、縣（市）政府。

十二、有下列情形之一者，當事人對性平會之評議得提出申覆：

(一) 申訴評議與載明之理由顯有矛盾者。

(二) 性平會之組織不合法者。

(三) 依性別工作平等法應迴避之委員參與決定者。

(四) 參與評議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確

定者。

- (五) 證人、鑑定人就為評議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
- (六) 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- (七) 為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
- (八) 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- (九) 原評議就足以影響評議之重要證物漏未斟酌者。

十三、性平會評議原則如下：

- (一) 案件之調查及評議應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- (二) 調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- (三) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (四) 性平會得評議或經專案小組之建議，邀請申訴人、申訴之相對人、關係人、學者專家或相關人員列席說明或協助；申訴人、申訴之相對人得申請於評議時到場說明。
- (五) 性騷擾或性別歧視案件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- (六) 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。
- (七) 處理性騷擾或性別歧視案件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- (八) 於性騷擾或性別歧視案件申訴、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，不得為不當之差別待遇。
- (九) 性騷擾或性別歧視案件調查過程中，得視申訴人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。
- (十) 必要時，得要求性騷擾或性別歧視案件申訴之相對人接受心理諮商及輔導。
- (十一) 對心智喪失、精神耗弱、生理受傷、酒精、藥物作用影響或喪失意識者實施性騷擾，加害人不得以其無拒絕為由，規避性騷擾責任。
- (十二) 處理涉及性騷擾防治法第 25 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。

(十三) 處理性騷擾案件時，知有廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體違反性騷擾防治法第 12 條規定，報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊者，得通知各該目的事業主管機關，依同法第 24 條規定處理。

十四、性騷擾或性別歧視案件申訴之調查委員在調查評議過程中，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案件之當事人。
- (二) 本人或其配偶、前配偶，就該案件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。
- (三) 現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。
- (四) 於該案件，曾為證人、鑑定人。

性騷擾或性別歧視案件申訴之調查委員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一) 有前項各款情形而不自行迴避。
- (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

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；被申請迴避之調查委員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查委員在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。

調查委員有第 1 項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性平會命其迴避。

十五、本校處理性騷擾及性別歧視申訴事件之所有人員，對於當事人之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，應對調查內容負保密責任。違反者，性平會主任委員應終止其參與，本校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。

十六、有下列情形之一者，性平會得評議暫緩調查及評議：

- (一) 申訴人提出請求。
- (二) 性騷擾或性別歧視案件已進入偵查或司法程序，或已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議。
- (三) 其他有暫緩調查及評議之必要。

- 十七、本校對性騷擾或性別歧視行為人應採取追蹤、考核及監督，並由單位主管協助執行，以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。
- 十八、當事人有輔導或醫療等需要者，本校得引介專業輔導或醫療機構。
- 十九、本校不得因教職員工提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。
- 二十、本校非加害人所屬學校而接獲性騷擾之申訴時，本校人事室應依性騷擾防治法第 13 條規定，採取適當之緊急處理，並應於 7 日內將申訴書及相關資料移送其所在地直轄市、縣（市）政府。
- 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，得另依相關規定支給費用。
- 二十二、本要點所需經費，由本校相關預算項下支應。
- 二十三、本要點未盡事宜，依性別工作平等法暨相關規定辦理。
- 二十四、本要點經擴大行政會議通過，陳奉校長核定後，公布實施；修訂時，亦同。