

## 臺南市亞洲高級餐旅職業學校工作場所性騷擾防治措施、申訴及調查懲戒辦法

106年3月7日經行政會議討論通過訂定

111年12月20日行政主管會議修正通過

112年2月09日校務會議通過

112年6月20日行政主管會議修正

112年6月26日臨時校務會議通過

第一條 為維護臺南市亞洲高級餐旅職業學校教職員(以下簡稱本校)教職員工免於性騷擾之工作環境，並防治與處理性騷擾事件，依據性別工作平等法、性騷擾防治法、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則規定，訂定本校性騷擾防治措施申訴及調查懲戒辦法(以下簡稱本辦法)。

第二條 本辦法適用於本校所屬教職員工相互間所發生之性騷擾事件。但適用性別平等教育法者，不適用本辦法。

第三條 本辦法所稱之性騷擾，係指有「性別工作平等法」第十二條及性騷擾防治法第二條所定之情形者。「性別工作平等法」第十二條所稱性騷擾意指下列二款情形之一：

- 一、受雇者(員工)於執行職務時，任何人(含各級主管、員工、客戶…等)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。
- 二、雇主(主管)對受雇者(員工)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
- 三、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、獎懲之交換條件。

具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：

- 一、因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- 二、與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。
- 三、以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- 四、強制性交及性攻擊。
- 五、展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

「性騷擾防治法」第二條所稱性騷擾，意指性侵害犯罪以外(性侵害犯罪防治法第二條所定之犯罪，即刑法第二二一至第二二九條及第二三三條之犯罪行為)，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。
- 二、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。

第四條 本校教職員工應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突；禁止工作場所性騷擾之書面聲明，於本校網頁公告週知。

第五條 本校教職員工於非校方所能支配、管理之工作場所工作時，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。

第六條 本校每年應定期舉辦或鼓勵人員參與性騷擾防治相關教育訓練。

第七條 本校於人事室設置處理性騷擾申訴專線電話 06-2640175#404、傳真 06-2611078、電子信箱 [asia002@mail.asvs.tn.edu.tw](mailto:asia002@mail.asvs.tn.edu.tw)，並將上述相關資訊於本校網頁公告。

第八條 本校教職員工發生性騷擾情事者，得於事實發生後三個月內，以具名之書面或言詞向人事室提出申訴。其以言詞為之者，受理之人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章，俾資證明。

申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、服務單位及職稱、性別、年齡、身分證統一編號、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 二、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、年齡、身分證統一編號、住居所、聯絡電話。
- 三、申訴之事實內容及相關證據。

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，應通知申訴人於三日內補正，逾期不補正者，申訴得不予受理。

第九條 本校為受理性騷擾申訴及調查案件，設置性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱本委員會)，本委會置委員五人，其中主任委員一名由校長擔任之，並為會議主席，主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之，其成員之女性代表不得低於二分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。性騷擾案件得委託本校性別平等教育委員會，分別依性別工作平等法或性騷擾防治法相關規定調查處理。本委員會之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗豐富者協助。

第十條 性騷擾申訴案件之處理、調查參與人員，其本人為當事人或與當事人有配偶、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應自行迴避。前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者，當事人應以書面舉其原因及事實，向性平會申請迴避。有第一項所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，由性平會主席依職權命其迴避。

第十一條 性騷擾申訴事件，除有不可抗力之因素外，應自接獲申訴或移送申訴案件到達之次日起七日內開始調查，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。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起 20 日內，以書面提出申復。

第十二條 性騷擾申訴事件經調查屬實者，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，本校得視情節輕重，對加害人依相關規定為解聘、停聘、不續聘、降職、調職、記過、申誡等處分。若本校首長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，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。如經證實有誣告之事實者，亦得對申訴人為適當之懲處。性平會之決議應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及本校，並註明對申訴案之決議有異議者，得於收到通知書次日起十日內，以書面向本校提出申復。申復之提出應檢附書面理由，由本校另召開會議處理之。經復審結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

第十三條 本校作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

第十四條 本校處理性騷擾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，應予保密。違反者，本校得視其情節，依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘任。

第十五條 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人格法益。
- 二、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- 三、被行為人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- 四、性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- 五、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、性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。
- 八、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。
- 九、調查中之性騷擾事件已進入司法偵查或審判程序者，性平會得決議暫緩調查。

第十六條 本校對工作場所性騷擾事件之處理結果，應加以追蹤、考核及監督，以確保懲處或建議措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。雇主認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。

第十七條 本辦法經行政主管會議通過，提校務會議通過後實施，修正時亦同。