

國立高雄餐旅大學附屬餐旅高級中等學校性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

106 年 6 月 29 日 105 學年度第 2 學期期末校務會議審議通過

112 年 6 月 30 日 111 學年度第 2 學期期末校務會議審議通過

- 一、國立高雄餐旅大學附屬餐旅高級中等學校(以下簡稱本校)為維護教職員工工作權益，提供免於性騷擾之工作環境，依「性別工作平等法」第 13 條第 1 項、「性騷擾防治法」第 7 條第 1 項、第 2 項及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之規定，訂定本要點。
- 二、本要點適用於本校所屬教職員工相互間、教職員工於工作場域內與來訪人員間發生之性騷擾事件。本校所屬教職員工於工作時間外、工作場域外，對不特定之個人有性騷擾防治法所定性騷擾之情形時，經被害人向本校申訴或經警察機關移送時亦適用之。但性侵害、性騷擾行為應適用性別平等教育法處理者（指性侵害或性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者），不適用本要點。
本校首長如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；適用性騷擾防治法之性騷擾事件者，應向高雄市政府提出申訴。
- 三、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
 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。
 - (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。
- 四、本校應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平等之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
- 五、本校應辦理或鼓勵所屬人員參與防治工作場所性騷擾之教育訓練，或於員工在職訓練中，合理規劃性別平等及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- 六、本校應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，本校受理教職員工性騷擾事件之申訴窗口為人事室。

申訴專線電話：07-8060705 分機 16

申訴專用傳真：07-8068424

申訴電子信箱：16@kmh.jh.kh.edu.tw

- 七、本校應頒布「禁止工作場所性騷擾之書面聲明」，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- 八、本校處理性騷擾之申訴，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。本校為處理前項之申訴，應設置性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱本委員會），置委員 11 人，以校長為主任委員，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；其餘委員，由校長指定人選聘任，其成員得包含教師、職員、技工及工友代表（若員額編制無技工及工友者，免推代表），且女性委員不得少於二分之一。委員任期二年，期滿得續聘（派），任期內出缺時，繼任委員任期至原任期滿之日止。本委員會處理性騷擾事件時，得成立調查小組調查之。調查小組以三人或五人為原則，小組成員女性人數比例應占成員總數二分之一以上，必要時，小組成員得外聘。
- 九、性騷擾之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。前項書面應由申訴人簽名或蓋章，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、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
 - 三、申訴之事實及內容。
- 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。
- 十、本委員會作成決議前，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。
- 十一、本委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。但調查報告之通過等重大事項之決議，應經出席委員三分之二以上同意行之。各委員應親自出席會議不得代理。
- 十二、申訴事件應自提出起二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並通知當事人。本委員會應為附具理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。前項決議，應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及本校。
- 適用性別工作平等法之性騷擾申訴事件：申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收受決議書次日起二十日內提出申復，並應附具書面理由，由本委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由再提出申訴。
- 適用性騷擾防治法之性騷擾申訴事件：申訴人如不服本委員會之決議，得於調查期限屆滿或調查決議送達之次日起三十日內向高雄市政府提出再申訴。
- 本校對於擔任調查小組之成員，於實際調查期間，應予公差登記，所需經費並依法令或學校規定於相關費用項下支應。
- 十三、參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，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、申訴事件如涉及委員本身，或有其他事由可能妨害調查之公正者，應自行迴避。當事

人亦得檢具理由向本委員會申請迴避。應否迴避，由本委員會決定之。另若委員迴避導致人數出席人數不足，以實際出席人數開會，並三分之二以上同意行之。

十五、 本校調查處理性騷擾事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應避免重複詢問。

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。

十六、 性騷擾案件已進入司法程序、或已移送監察院調查、公務員懲戒委員會、公務人員保障暨培訓委員會，各級教師申訴評議委員會審議者，本委員會得決議暫緩調查及決議。

十七、 性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，依相關法令規定對申訴人之相對人為申誡、記過、記大過等處分。教師移請教師考核會、職員移請職員考績委員會、技工工友移請總務處辦理懲處。如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出告訴。

性騷擾行為經證實有誣告之事實者，本校得視情節輕重，對申訴人依相關規定為適當之處分。

十八、 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，並避免相同事件或報復情事發生。

十九、 當事人有輔導或醫療等需要者，本校得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。

二十、 本要點經校務會議通過，簽奉校長核定後實施，修正時亦同。