

國立羅東高級中學性騷擾與性別歧視防治及處理要點

本校100年12月12日100學年度第7次行政會報審議通過並奉校長核定在案
本校101年9月10日101學年度第1次行政會報審議通過修正第1、4、9、12、13條
本校102年1月18日101學年度第2次校務會議通過
本校108年1月18日107學年度第2次校務會議修正通過第10、18條
本校112年6月30日111學年度第3次校務會議通過
本校113年6月28日112學年度期末校務會議通過

一、國立羅東高級中學（以下簡稱本校）為提供所屬教職員工及工作場域來訪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，特依性別平等工作法第十三條第一項及性騷擾防治法第七條第一項及「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。

（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，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、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。

三、本要點所稱性別歧視，指當事人間有下列情形之一者：

- （一）雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。
- （二）雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施、教育、訓練或其他類似活動，因性別或性傾向而有差別待遇。
- （三）雇主對受僱者薪資之給付，因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，給付不同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。
- （四）雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，因性別或性傾向而有差別待遇。

四、本校依性別工作平等法、性騷擾防治法及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」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、性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- （一）不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
- （二）寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- （三）反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

六、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、工作場域外，對不特定之個人有該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。

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。

七、本校應每年定期舉辦或鼓勵所屬員工以公（差）假參與性騷擾防治及促進性別平等相關教育訓練，加強員工性別平等觀念，並利用有效管道公開揭示禁止性騷擾行為，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。並就所屬公共場所及公眾得出入場所，定期檢討其空間及設施。

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。

八、本校應設工作場所性騷擾申訴管道，並將相關資訊公告於學校網頁或適當場所。

申訴專線電話：03-9567645分機120或121。

申訴傳真：03-9560074。申訴電子信箱：personnel@ldsh.ilc.edu.tw。

九、本校於知悉有性騷擾或性別歧視之情形時，應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，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，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）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。

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，本校仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

十、性騷擾之被申訴人如非為本校教職員工，或申訴人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。並應於七日內將申訴書及相關資料移送其所在地直轄市、縣（市）政府。

被害人及行為人分屬不同單位，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。

十一、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。

十二、本校為處理性騷擾或性別歧視事件之申訴，由本校之性別平等教育委員會處理性騷擾申訴事宜，相關處理流程如下：

(一) 受理性騷擾事件申訴窗口：本校人事室。

(二) 相關性騷擾事件處理流程及調查：由本校性別平等教育委員會，依相關規定辦理。

因本處理流程不涉及學生，且事涉教職員工權益，於召開本校性別平等教育委員會時不通知學生委員出席。

十三、提起申訴之程序如下：

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十三條第一項規定向本校提起申訴，其中依性騷擾防治法第十三條第一項規定提起者，應於事件發生後一年內為之。

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，向本會提出：

(一) 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（或就學）之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話及申訴日期。

(二) 有法定或委任代理人者，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。委任代理人應檢附委任書。

(三) 申訴之事實內容及可取得相關證據。

(四) 本人簽名或蓋章。

(五) 年月日。

本校於接獲第一項申訴時，將勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達本校後即予結案備查，且不得就同一事由再提出申訴。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。

第一項性騷擾事件或性別歧視事件涉及校長者，應向教育部提出申訴。

十四、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。

申訴處理單位調查之結果，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。

十五、性騷擾或性別歧視申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：

(一) 非本人之代理人而代本人提出申訴者。

(二) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人。

(三) 同一事由經申訴決議或已撤回後，再提起申訴者。

(四) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所者。

本校不受理性騷擾、性別歧視申訴時，應於申訴或移送到達之日起二十日內，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十三條第一項規定提出者，其通知應載明再申訴之期間及機關，並副知機關所在地直轄市、縣（市）政府。

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。

申訴人如認本校未處理或不服本校所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

申訴人如認本校於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

十七、性騷擾行為經調查屬實，本校將視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本校並將協助申訴人提出告訴。

本校依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本校賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

本校首長及各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間先行停止或調整職務。

十八、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，本會將終止其參與該性騷擾申訴事件，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。

十九、有下列情形之一者，本校得決議暫緩調查及評議：

(一) 申訴人提出請求。

(二) 性騷擾案件已進入司法程序，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。

二十、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。

二十一、所需經費，由本校相關預算項下支應。

二十二、本要點經本校性別平等教育委員會討論通過，提請校務會議議決，陳請校長核定後公告實施，修正時亦同。

禁止性騷擾
No Sexual Harassment