

# 國立屏東高級中學性騷擾與性別歧視防治及處理要點

105年8月26日105學年度期初校務會議通過

108年1月17日107學年度期末校務會議通過

113年6月28日112學年度期末校務會議通過

- 一、國立屏東高級中學（以下簡稱本校）為提供所屬教職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十三條第一項、第三十三條及性騷擾防治法第七條第二項及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則等規定，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：
    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。
    3. 本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。
  - （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. 以明示或暗示之方式，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。
    2. 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、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
    3. 本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。
- 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，**但校長涉及性騷擾事件，依規定轉陳教育部處理。**

五、本校應加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導如下：

(一) 本校應每年定期舉辦或鼓勵所屬教職員工以公假參與性騷擾防治、消除性別歧視及促進性別平等相關教育訓練，加強教職員工性別平等觀念，尊重教職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。

(二) 本要點適用對象於非本校所能支配、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，並事前詳為告知本要點適用對象。

(三) 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、本校設置處理性騷擾及性別歧視申訴專線電話(08-7656444#621)、傳真(08-7347743)、電子信箱(vx6220@pths.ptc.edu.tw)，並於本校網頁或適當場所公告之。

七、本校應定期舉辦或鼓勵所屬人員以公假參與下列防治性騷擾之相關教育訓練，加強員工性別平等觀念，以防治性騷擾情事發生：

(一) 所屬員工：

1. 性別平等知能。
2. 性騷擾基本概念、法令及防治。
3. 性騷擾申訴之流程及方式。
4. 其他與性騷擾防治有關之教育。

(二) 處理性騷擾事件或有管理責任之人員：

1. 性別平等教育法、性別平等工作法及本法之認識與事件之處理。
2. 覺察及辨識權力差異關係。
3. 性騷擾事件有效之糾正及補救措施。
4. 被害人協助及權益保障事宜。
5. 其他與性騷擾防治有關之教育。

八、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：

(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，並不得對申訴人之待遇或薪資等工作或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；經調查未定為性騷擾者，停止職務期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或薪資，應予補發。
5. 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。情節重大且與本部訂有勞動基準法第二條所稱勞動契約者，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) 非因接獲被害人申訴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知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。被害人願意配合調查者，本校亦將依職權啟動調查程序；性騷擾行為經查證屬實者，仍應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。本校非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件，且被害人未明時，仍應訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證後，依前二項規定辦理。

申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商協助。被害人及行為人分屬不同機關（構）學校或其他事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本部於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前三項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。

九、本校於性騷擾事件發生當時知悉，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護；於性騷擾事件發生後知悉，亦應採取下列第三款之糾正及補救措施：

- (一) 協助被害人申訴及保全相關證據。
- (二) 必要時協助通知警察機關到場處理。

(三)檢討所屬場所安全。

十、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時，得採取下列處置：

(一)尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。

(二)避免報復情事。

(三)預防、減低行為人再度性騷擾之可能。

(四)其他認為必要之處置。

十一、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。

十二、校長或各處室主任、組長涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間得先行停止或調整職務。

十三、本校為受理性騷擾或性別歧視事件之申訴，應設置性騷擾與性別歧視申訴處理委員會（以下簡稱本委員會）。本委員會置委員11人，主任委員由校長擔任之，並為會議之主席。其餘委員，由校長就本校性別平等教育委員會之委員（家長、學生除外）遴聘之，並視需要得聘請專家學者擔任委員。委員應親自出席，不得代理。

前項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。

本委員會之調查，得成立3-5人之調查小組並通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具性平相關學識經驗豐富者協助。

本委員會委員任期一年，均為無給職，期滿得連任。委員於任期內因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿日為止。

本委員會會議，由主任委員召集並為主席；主席因故不能出席時，得指定委員一人代理之。本委員會應有全體委員二分之一以上之出席，始得開會，並應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。

十四、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委員會提起申訴，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。

申訴得以言詞或書面提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應做成紀錄。申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

(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。

(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。

(四)年月日。

申訴書應由申訴人簽名或蓋章，言詞作成之紀錄應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。

申訴書或言詞作成之紀錄與第三項及前項規定未合，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達本會後即予結案。

十五、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。

本委員會決議不受理性騷擾、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、本委員會評議程序如下：

(一) 接獲性騷擾或性別歧視申訴後，交由人事室於五日內確認是否受理。就受理之申訴案件，應於申訴或移送到達之日起七日內召開處理委員會，得決議成立3-5人調查小組進行調查。當事人如為派遣勞工，應與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

(二) 調查結束後，由調查小組人員將結果作成調查報告書，並提交本委員會評議。

(三) 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十一條或性騷擾防治法第十三條第三項規定，完成評議。

(四) 本委員會對申訴案件之評議，應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。

(五) 本委員會之評議結果，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十三條第一項規定提出者，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。

(六) 第四款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，移請人事室辦理懲處或由相關單位執行裁決事項。非屬本校員工者，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。

十七、申訴應自提出起二個月內結案；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二十日內，以書面提出申復。

前項申訴案經結案後，不得就同一事由再提出。

十八、本委員會評議原則如下：

(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) 本委員會得決議或經調查小組之建議，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做成書面資料，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二十五條之案件，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十二條規定，報導或記載被害人姓名或其他足資識別被害人身份之資訊者，得通知各該目的事業主管機關，依本法第二十四條規定處理。

十九、性騷擾或性別歧視案件申訴之調查評議人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處理委員會委員或調查人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，向本委員會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之處理委員或調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之處理委員或調查人員在本委員會就該申請案件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

處理委員或調查人員有第一項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本委員會命其迴避。

二十、處理性騷擾或性別歧視申訴案件之所有人員，除有調查必要或基於公共安全考量外，應對調查內容負保密責任；違反者，主任委員得終止其參與，並得視情節依刑法及其他相關法規處罰。

二十一、有下列情形之一者，本委員會得決議暫緩調查及評議：

(一) 申訴人提出請求。

(二) 性騷擾或性別歧視案，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) 其他經當事人同意有暫緩調查及評議之必要。

二十二、本校應採取事後之追蹤、考核及監督，確保所作裁決確實有效執行，避免相同案件或有報復情事之發生。

二十三、本校非加害人所屬單位而接獲性騷擾之申訴時，本會應依性騷擾防治法第十三條規定，採取適當之緊急處理，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。

二十四、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。

二十五、本委員會所需經費，由本校相關預算項下支應。