

國立光復高級商工職業學校工作場所性騷擾與性別歧視

防治措施及申訴處理要點

96 年 01 月 25 日校務會議修正通過

103 年 1 月 20 日校務會議修正通過

112 年 6 月 30 日校務會議修正通過

113 年 6 月 28 日校務會議修正通過

一、國立光復高級商工職業學校（以下簡稱本校）為提供所屬員工及受服務人員免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依衛生福利部「性騷擾防治法」第 7 條、勞動部「性別平等工作法」第 13 條及勞動部所訂之「工作場所性騷擾防治措施準則」及性騷擾防治準則之相關規定，訂定本要點。

二、本校依性騷擾防治法或性別平等工作法規定辦理性騷擾與性別歧視之防治及申訴處理，除法令另有規定外，依本要點之規定辦理。相關申訴及處理程序如下：

- (一) 本校公務人員依性工法第 2 條第 3 項及第 32 條之 3 規定辦理。
- (二) 本校約僱人員、技工、工友（下稱非公務人員）依性工法第 32 條之 1 規定辦理。

本校所屬教職員工相互間、教職員工於工作場域內與校外人士間發生之性騷擾或性別歧視事件，除法令另有規定外，依本要點行之。

本校所屬教職員工於工作時間或工作場域外，對不特定之個人有第三點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。

本校人員如於非本校所能支配、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。

人事室人員為疑似涉嫌性騷擾或性別歧視事件之當事人時，應自行迴避，並由校長另行指派其他處室人員受理承辦該申訴案件。

本校校長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，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。

本校校長涉及性騷擾防治法之性騷擾事件者，申訴人應向花蓮縣政府提出申訴。

三、本要點所稱性騷擾定義，依當事人之關係，指當事人間有下列情形之一者：

- (一) 適用「性別平等工作法」（以下簡稱性工法）第 12 條者：

1、本校教職員工於執行職務時，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、主管人員對教職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、性工法之權勢性騷擾，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」(以下簡稱性騷法)第2條者：

1、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：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，或造成使人心生恐怖、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、性騷法之權勢性騷擾，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) 職場性騷擾之行為人如有意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，則應同時適用性騷擾防治法第25條之規定。

(四) 性騷擾之調查，除依性工法第12條第1項至第4項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

1、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。

2、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。

3、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

(五) 本校人員有下列情形之一者，亦適用性工法之規定：

1、於非工作時間，遭受校內之同一人，為持續性性騷擾。

2、於非工作時間，遭受不同機關構學校或事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

3、於非工作時間，遭受校長為性騷擾。

(六) 第1款第1目所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷法等相關法令之規定。

四、要點所稱性別歧視，指當事人間有下列情形之一者：

(一) 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) 為同仁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) 對同仁薪資之給付、退休、資遣、離職及解僱，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) 對同仁薪資之退休、資遣、離職及解僱，因性別或性傾向而有差別待遇。

五、本校應每年定期舉辦或鼓勵所屬同仁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，加強同仁性別平等觀念，尊重同仁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、本校於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同機關（構）學校，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：

(一) 本校因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。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。對性騷擾事件進行調查。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；經調查認定為性騷擾者，報請權責機關依性騷法第6章罰則

相關規定併罰；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。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戒或處理。情節重大者，雇主得依性工法第 13 條之 1 第 2 項規定，得不經預告終止勞動契約。對行為人為適當之懲戒或處理；如經證實有惡意虛構之事實者，對申訴人亦同。

(二) 本校非因前款情形而知悉性騷擾事件時：就相關事實進行必要之釐清及查證。依被害人意願，協助其提起申訴。適度調整工作內容或工作場所。依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮詢處理、社會福利資源及其他必要之服務。

七、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 3 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。

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。

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。

八、本校於人事室設置工作場所性騷擾或性別歧視申訴管道，並將申訴管道相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

專線電話：03-8700245#511 人事室主任

傳真：03-8706111

電子信箱：人事室主任公務信箱

本校指定人事室人員專責受理工作場所性騷擾或性別歧視事件，知悉有性騷擾或性別歧視事件發生時，應立即依本要點所訂程序辦理。

九、本校為處理性騷擾或性別歧視申訴案件，由人事室人員受理後，以書面委託本校性別平等教育委員會分別依性騷擾防治法或性別平等工作法相關規定調查處理；其組成、開會方式等，合併本校性別平等教育委員會

執行之。

調查小組成員之女性代表比例不得低於 2 分之 1，並推選 1 人為小組召集人，進行調查；必要時，並得邀請本會委員以外之專家學者參與調查。

本校於接獲第 1 項申訴時，將依事件發生之場域及當事人之身分關係，先行確認釐清案件適用法規，如屬依性工法第 13 條第 4 項規定，應通知花蓮縣政府。

本校非加害人所屬單位而接獲性騷擾之申訴不具調查權限者，應於接獲申訴之日起 14 日內查明並移送具有調查權之政府機關（構）、部隊、學校、警察機關或直轄市、縣（市）主管機關；未能查明調查單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查，並以書面通知當事人及副知花蓮縣政府。

本校於接獲性騷法規範事件之申訴時，認有性騷法第 14 條第 5 項所定不予受理情形者，應依性騷法施行細則第 14 條第 2 項規定，移送花蓮縣政府決定不予受理或應續行調查。

申訴人於案件調查期間撤回申訴者，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。

十、性騷擾或性別歧視事件被害人本人或其代理人得依性騷法第 14 條第 1 項或性工法第 13 條規定向本校提起申訴，其中依性騷法第 14 條第 1 項規定提起者，被害人除可依相關法律請求協助外，得提出申訴之期限如下：

- (一) 屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後 2 年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾 5 年者，不得提出。
- (二) 屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後 3 年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾 7 年者，不得提出。
- (三) 性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後 3 年內提出申訴。但依前 2 款規定有較長之申訴期限者，從其規定。
- (四) 被申訴人為校長，申訴人得於離職之日起 1 年內申訴。但自該行為終了時起，逾 10 年者，不予受理。

十一、本校受理申訴之程序如下：

申訴應檢具申訴書，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。

（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。

前項申訴，應以書面為之，必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出；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。

申訴書或言詞作成之紀錄不合上開規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於 14 日內補正。

十二、申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：

（一）申訴書或言詞作成之紀錄經通知補正，仍未於 14 日內補正。

（二）無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所者。

（三）同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人。

（四）當事人逾期提出申訴。

（五）同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

十三、處理性騷擾或性別歧視事件申訴之程序如下：

（一）性騷申訴事件應自接獲申訴或接獲校外單位移送申訴案件到達 7 日內開始調查，並應於 2 個月內結案，必要時，得延長 1 個月，並通知當事人。

（二）調查小組應於調查結束後，將調查結果作成調查報告書，提性平會決議。

（三）性平會對申訴案件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。

（四）性平會之決議結果，應以書面通知申訴人及申訴人之相對人，其內容應包括決議之理由。

（五）屬性工法規範之申訴案件，經性平會作出成立決定者，應按勞動部規定之內容及方式，通知花蓮縣政府。

（六）屬性騷法規範之申訴案件，性平會調查結果應作成調查報告及處

理建議，移送花蓮縣政府辦理。

(七) 申訴案件逾期未完成審議決議或當事人不服本校審議決議者，得分別依下列程序提出救濟：

- 1、屬性工法規範之性騷擾事件，當事人對申訴案件之審議決議有異議者得於收到書面通知次日起 30 日內，以書面向本校提出申復。
- 2、屬性騷法規範之性騷擾事件，逾期未完成審議決議或當事人不服審議議者，當事人得於期限屆滿或審議決議通知到達之次日起 30 日內，向主管機提出再申訴。
- 3、申訴人及被申訴人如為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟；申訴人非屬公務人員或教育人員者，得依性工法第 32 條之 1 規定，向花蓮縣政府提出申訴。
- 4、本校於知悉性騷擾之情形，未採取立即有效之糾正及補救措施，或有性別歧視情形時，受僱者或求職者如為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟；申訴人及被申訴人非屬公務人員或教育人員者，得依性工法第 34 條第 1 項規定，向花蓮縣政府提起申訴。

(八) 第 3 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，移請人事室或由相關單位辦理懲處及執行裁決事項。非屬本校員工者，應函知其服務機關（構）、部隊、學校、僱用人依性騷法及有關法令規定辦理。

(九) 本校人事及主計人員，涉性騷擾事件，由學校為必要之處置，並得依相關法規，未停止其職務或實施遷調時，由學校依性平會決議，要求其請假靜候調查。

十四、本校處理性騷擾或性別歧視事件申訴之原則如下：

- (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) 性平會之調查得通知申訴人、申訴之相對人、關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗豐富之學者專家或相關人員列席說明或

協助。行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。

- (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) 處理性騷擾案件或性別歧視之所有人員，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，不得為無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。
- (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) 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。
- (十一) 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。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 10 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 26 條規定處理。

十五、性騷擾或性別歧視案件申訴之調查人員在調查過程中，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，向性平會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人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，應由性平會命其迴避。

十六、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及評議人員，應依下列規定辦理：

- (一) 本校公務人員依性工法第2條第3項及第32條之3規定辦理。
- (二) 不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。違反者，召集人應即終止其參與，並得視情節依刑法及其他相關法規處罰，並解除其聘任。

十七、有下列情形之一者，得由本校性平會決議暫緩調查及評議，不受第13點結案期限之限制：

- (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) 其他有暫緩調查之必要。

十八、性騷擾或性別歧視申訴案件應採取事後之追蹤、考核及監督，確保所作申訴決定確實有效執行，避免相同案件或有報復情事之發生。

十九、本校聘任教育人員、任用公務人員（含考試分發人員）或進用、運用其他人員，應依「涉性別事件之學校不適任人員通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法」辦理查詢及通報。

二十、所需經費由本校相關預算項下支應。

二十一、本要點如有未盡事宜，悉依相關法令之規定辦理。

二十二、本要點經校務會議通過後陳校長核定實施，修正時亦同。