

桃園市龜山區壽山國民小學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲處辦法

108年1月23日訂定

113年6月24日經校務會議修訂

- 一、桃園市龜山區壽山國民小學(以下簡稱本校)為提供本校教職員工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境,並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施,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,性騷擾防治法第七條,以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定,訂定本辦法。
- 二、本辦法所稱性騷擾,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。
 - 2.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。
- 三、本辦法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。另如本校教職員工為性騷擾防治法所稱之加害人,被害人向本校提起申訴者,相關調查程序亦適用本辦法之規定。
- 四、本校於知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所教職員工有發生性騷擾之情形時,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.校長或各級主管涉及性騷擾行為,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，應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。
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。

(三) 因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而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。

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。

五、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，推動下列工作：

- (一) 定期舉辦或鼓勵所屬教職員工以公(差)假參加與性騷擾防治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。
- (二) 利用集會或其他有效管道公開揭示禁止性騷擾行為，並加強教職員工性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

前項教育訓練以各級主管及受理性騷擾申訴之專責人員或單位成員為優先。

六、本校就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示：申訴專線電話：03-3291782-811 申訴專用傳真：03-350-6018 申訴專用電子信箱：a06@mail.sses.tyc.edu.tw。

七、本校受理性騷擾事件之申訴及調查案件後，依工作場所性騷擾防治措施準則第十二條第四項委由本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)進行調查，其於受理之日起 7 日內開始調查並於 2 個月內完成調查處理；必要時，得延長 1 個月。

該調查決議應以書面通知當事人及本校〔若為本要點第二點第(二)之性騷擾事件，調查決議應併送桃園市政府社會局〕，並註明對申訴案之決議有異議者，依下列法令得提出之救濟途徑。

(一) 性別平等工作法之申復機制：

- 1、於調查決議送達當事人之次日起 20 日內向本校性別平等教育委員提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。
- 2、提出申復應附具書面理由，由本校性別平等教育委員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。

(二) 性騷擾防治法之再申訴機制：於收受調查決議之次日起 30 日內向桃園市政府社會局提出再申訴。

被害人及行為人分屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，任一

方之服務機關於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取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。申訴人與被申訴人屬不同公部門機關，由被申訴人之機關主責受理申訴及調查，並通報申訴人勞務提供地之地方主管機關。申訴人與被申訴人其中一方為公部門機關、另一方為私部門，如經協商未有共識，由公部門機關受理申訴及調查，並通報申訴人勞務提供地之地方主管機關。

八、性騷擾之申訴，應以具名書面為之，如以言詞提出申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或簽章。前項書面應由申訴人簽名或簽章，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。
- （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，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。前項不予受理之性騷擾事件，應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人，並副知社會局。同一性騷擾事件已依性別平等工作法或性騷擾防治法調查（含申復）完畢，並將調查結果函復當事人者，不得就同一事由再提申訴。

申訴人向本校提出性騷擾之申訴時，得於性平會決議通知書送達前，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。

九、參與性騷擾申訴事件之處理、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、本校性別平等教育委員會之組成，依本校性別平等教育委員會設置要點辦理，性平會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。性平會應為附具理由之決議，並得作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。

十一、本校性平會調查性騷擾事件時，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）被害人之陳述明確，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) 處理性騷擾事件之所有人員，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) 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。
- (九) 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。

十二、申訴事項涉委員本身，或有其他事由足認其執行職務有偏頗之虞，該委員應自行迴避。申訴當事人及利害關係人亦得以書面載明理由申請迴避。前項申請迴避，由性平會決定之。

十三、有下列情形之一者，當事人對性平會之決議得提出申復：

- (一) 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- (二) 性平會之組織不合法者。
- (三) 依性別工作平等法應迴避之委員參與決定者。
- (四) 參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
- (五) 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
- (六) 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- (七) 為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
- (八) 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- (九) 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

十四、性平會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議，其期間不受第七點規定之限制。

十五、性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對申訴人之相對人依相關規定為申誡、記過、調職、降職、解職(聘)或其他懲處之建議。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，對申訴人依工作規則等相關規定為相關懲處之建議。

十六、本校對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲處或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。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。

十七、本校之首長如涉及性騷擾事件，應向具指揮監督權限之上級機關提出申訴。

校長或各級主管涉及性騷擾行為，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；經調查未認為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

十八、本辦法如有未盡事宜，悉依性別工作平等法、性騷擾防治法及其他相關規定處理。

十九、本辦法陳校長核定公布後實施，修訂時亦同。