

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

108年8月20日修訂

- 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7條,以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」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。
- 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。
 - (三)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:aa183057@gmail.com
- 五、本校於知悉有性騷擾之情形時,應採取立即有效之糾正及補救措施,並注意

下列事項：

- (一) 保護被害人之權益及隱私。
- (二) 對所屬場域空間安全之維護或改善。
- (三) 對行為人之懲處。
- (四) 其他防治及改善措施。

六、本校受理性騷擾事件之申訴及調查案件後，委由本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）進行調查，相關之調查結果再移送本校相關權責單位處理。

七、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。

八、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。

九、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、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。

十一、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。

十二、申訴事件應自提出起二個月內結案，如有必要得延長一個月，延長以一次為限。申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復，並應附具理由，由性平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。

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，其期間不受第十二點規定之限制。

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，應交由具指揮監督權限之上級機關決定。

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。