

桃園市平鎮區山豐國民小學工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

109年10月5日訂定

113年5月13日修正

- 第一點 桃園市平鎮區山豐國民小學（以下簡稱本校）為提供受僱者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，特依性別平等工作法第十三條第一項，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，訂定本規範。
- 第二點 本校之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本規範行之。
- 第三點 本校各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：
- 一、性別平等工作法第十二條第一項所定之性騷擾：
 - （一）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，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
 - （二）主管對員工或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。
 - 二、性別平等工作法第十二條第二項所定之權勢性騷擾：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。
 - 三、性別平等工作法第十二條第三項所定之性騷擾：
 - （一）受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
 - （二）受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
 - （三）受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。
 - 四、性騷擾防治法第二條第一項所定之性騷擾：
 - （一）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。

(二)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。

五、性騷擾防治法第二條第二項所定之權勢性騷擾：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。

性騷擾之行為人如非本校員工或申訴人如為派駐人員或求職者等，本校仍應依本規範相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。

第四點 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、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。

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。

第五點 性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴，如以言詞或電子郵件提出申訴者，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。前項書面或紀錄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、申訴日期。

二、有法定或委任代理人者，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、內容及相關證據。

本校於接獲第一項申訴時，將通報地方主管機關。

性騷擾之被申訴人如為校長時，本校教職員工或求職者除可依本校內部管道申訴並轉桃園市政府教育局決議處理外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款規定逕向桃園市政府教育局提出申訴。

申訴人向本校提出性騷擾之申訴時，得於本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。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。

第六點 本校就性騷擾事件之申訴，得設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，

並將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示。

申訴受理單位：人事室

申訴專線：(03)4691784#710

申訴傳真：(03)4692060

電子郵件：fanny854@yahoo.com.tw

第七點 本校於知悉性騷擾之情形時，將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：

(一)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。

(二)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。

(三)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。

(四)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。

(五)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，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。

(六)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：

(一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

(二)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。

(三)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(四)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而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本校仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

第八點 本校處理性騷擾事件之申訴，將以保密方式處理及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之

待遇，並另組成申訴處理委員會決議處理之。

前項委員會中應置委員三人至五人，除人事室主管為當然委員外，餘委員由校長就申訴個案指定或選聘本校在職員工擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員不得低於二分之一之比例。

第一項委員會得由校長指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。

派駐人員如遭受本校員工性騷擾時，本校將受理申訴並與派駐事業單位共同調查，將結果通知派駐事業單位及當事人。

本校處理性騷擾事件申訴時，除依規定設申訴處理委員會外，並組成申訴調查小組調查之，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。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。申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送申訴處理委員會審議處理：

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。

第九點 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向申訴處理委員會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本校就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本校命其迴避。

第十點 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，並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。；違反者，召集人應終止其參與，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。

第十一點 申訴處理委員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。申訴處理委員會應參考申訴調查小組之調查結果，為附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

申訴處理委員會召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

前項決議，應以書面通知申訴人、被申訴人及本校。

第十二點 本校應自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案，如有必要得延長一個月，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第一項第二款規定，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。

性騷擾申訴經結案後，不得就同一事由再提出申訴。如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

第十三點 申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前點規定之限制。

第十四點 性騷擾行為經調查屬實者，本校將視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則或成績考核辦法等相關規定為懲戒或處理，並通報地方主管機關。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或成績考核辦法等相關規定為懲戒或處理。

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。

第十五點 本校對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒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。

第十六點 本校應責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

本校就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

一、員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

二、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，並優先實施。

第十七點 本規範由校長核定公布後實施，修正時亦同。