

桃園市中壢區新街國民小學性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

113年6月26日校務會議通過

114年6月25日校務會議通過修訂

114年9月3日校務會議通過修訂

- 一、桃園市中壢區新街國民小學（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與服務環境，建立性騷擾事件申訴管道，並採取適當之預防、糾正、懲處及補救等措施，特依性別平等工作法第十三條、工作場所性騷擾防治措施準則、[性騷擾防治法](#)第七條及[性騷擾防治準則](#)，訂定本規範。
- 二、本規範適用於性騷擾事件之申訴人或被申訴人為本校所屬員工（含求職者、實習生及派遣勞工）。但適用性別平等教育法規定者，不適用本規範。
性騷擾事件之申訴人為本校所屬員工，被申訴人如非本校所屬員工者，本校應提供申訴人行使權利之協助。
- 三、本規範所稱性騷擾，係指下列行為：

（一）適用性別平等工作法

- 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、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。
- 4、受僱者於非工作時間，遭受本校之同一人，為持續性性騷擾。
- 5、受僱者於非工作時間，遭受不同機關學校或其他事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
- 6、受僱者於非工作時間，遭受本校校長為性騷擾。

（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，且有下列情形之一：

- 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、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。

四、本校應採行適當措施，建立友善之工作環境，提升性別平權觀念，消除工作與服務場所內源自於性或性別之敵意因素，以提供本校所屬員工及受服務人員免於性騷擾之工作與服務環境。

五、本校就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

(一)本校員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

(二)擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期參加相關教育訓練。

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、設置本校受理性騷擾申訴管道如下，並將相關資訊公告於學校網頁或適當場所：

(一)專線電話：(03)452-3202 轉 710

(二)傳真：(03)462-6174

(三)電子信箱：tk52254@sjes.tyc.edu.tw(主管信箱依異動隨時修正)

(四)申訴窗口：本校人事室。

本校接獲性騷擾申訴後，協同相關權責管理單位辦理。

七、本校校長涉及性別平等工作法之性騷擾事件時，申訴人屬公務人員或教育人員者，逕向桃園市政府教育局提起申訴；非屬公務人員或教育人員者，得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向桃園市政府勞動機關(桃園市政府性別平等工作會)提起申訴。如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應向桃園市政府(家庭暴力暨性侵害防治中心)提出申訴。

八、本校於知悉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、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。
- 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，本校仍應依前款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

九、被害人及行為人分屬不同機關或學校，且具共同作業或業務往來關係者，本校於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第八點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，通知他方機關或學校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。

十、性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面(附表一)提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理人員或單位應作成紀錄(附表一)，經向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項言詞、電子郵件或書面作成之紀錄，應載明下列事項：

(一)申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務學校(機關)、職稱、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(二)有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(三)有委任代理人者，應檢附委任書(附表二)，並載明其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(四)申訴之事實內容及相關證據。

(五)性騷擾事件發生或知悉之時間。

前項作成之紀錄不合規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

本校認性騷擾事件有性騷擾防治法第十四條第五項所定不予受理情形之一者，應即移送桃園市政府(家庭暴力暨性侵害防治中心)決定不予受理或應續行調查。

性騷擾事件之行為人為本校受僱者，且其行為屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，被害人得依性騷擾防治法第十四條規定之期限向本校提出申訴。

本校接獲申訴時，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應通知桃園市政府勞動機關(桃園市政府性別平等工作會)。

十一、本校應設性騷擾申訴處理調查會(以下簡稱申調會)，負責受理、調查、審議及決定性騷擾申訴案件。

本校申調會置委員5人，由校長指定1人為召集人，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員由校長就本校教職員、社會公正人士及專家學者聘(派)兼任之，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員比例不得少於二分之一，男性委員不得少於三分之一，社會公正人士及專家學者合計二人至四人；委員應親自出席，不得代理。

委員任期1年，期滿得續聘(派)，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

十二、本校為處理性騷擾申訴事件處理程序如下：

(一)本校接獲申訴案件，申調會召集人應指派三人以上之委員組成調查小組，確認是否受理及進行調查；調查小組成員應至少有一位具備性別意識之外部專業人士。

(二)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。

(三)調查小組調查結束後，應作成調查報告書，記載工作場所性騷擾防治措施準則第十四條第一項所定事項，提申調會審議。

(四)申訴案件之調查或審議，得通知當事人、關係人到場說明，給予當事

人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

(五) 性別平等工作法之性騷擾事件，申調會應附理由作成成立或不成立之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。決議應由本校以書面通知申訴人及被申訴人；經調查認定成立性騷擾之案件，應將處理結果按勞動部規定之內容及方式，通知被害人勞務提供地之地方主管機關。

(六) 性騷擾防治法之性騷擾事件，本校應作成調查報告及處理建議，載明性騷擾防治法施行細則第十八條所定事項，移送地方主管機關辦理。

(七) 申訴案件之處理期限依下列規定：

- 1、性別平等工作法之性騷擾事件，應自接獲申訴之次日起二個月內作成決議並以書面通知當事人；必要時得延長一個月，並通知當事人。
- 2、性騷擾防治法之性騷擾事件，應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並於二個月內完成調查；必要時得延長一個月，並通知當事人。

十三、本校參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議等相關人員，應依下列規定辦理：

(一) 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者外，應予保密。

(二) 不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項者，應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請本校依法懲處並解除其聘派兼。

十四、性騷擾申訴事件之迴避，應依下列規定辦理：

(一) 屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

1、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議等相關人員，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、三等親內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

2、前目人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前目關係但因有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向申調會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

3、被申請迴避之人員在申調會就該申請事件為準許或駁回之決定前，

應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

- 4、第一目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，應由申調會會命其迴避。

(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：

- 1、性騷擾事件之調查人員於調查過程中，有下列情形之一，應自行迴避：

- (1)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該事件之當事人時。

- (2)本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。

- (3)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

- (4)於該事件，曾為證人、鑑定人者。

- 2、性騷擾事件之調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：

- (1)有前目所定之情形而不自行迴避者。

- (2)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

- 3、前目申請，應舉其原因及事實，向申調會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。

- 4、被申請迴避之調查人員，於申調會為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

- 5、調查人員有第一目所定情形不自行迴避且未經當事人申請迴避者，申調會應命其迴避。

十五、性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

- 1、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。

- 2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

- 3、事實認定及理由。

- 4、處理建議。

(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：

- 1、性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。

- 2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

- 3、被申訴人、申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。

- 4、相關物證之查驗。

5、性騷擾事件調查結果及處理建議。

十六、屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，如係權勢性騷擾以外之事件，任一方當事人得以書面或言詞向桃園市政府(家庭暴力暨性侵害防治中心)申請調解。本校於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向桃園市政府(家庭暴力暨性侵害防治中心)申請調解。

調解期間，除依申訴人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

十七、申調會受理之性騷擾申訴事件如已進入司法程序，經申訴人同意，申調會得決議暫緩調查及決議，不受第十二點第七款結案期限之限制。

十八、申訴人向本校提出性騷擾申訴時，得於處分作成前，以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一案件再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發生新證據，仍得再提出申訴。

前項撤回如委任代理人提出者，受委任人應有特別代理權。

十九、申訴人及被申訴人不服調查結果、決議或懲處之結果，得依下列法令規定提起救濟：

(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

1、公務人員應自行政處分達到之次日起三十日內，繕具復審書經由本校向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

2、教育人員得依教師法相關規定，應自行政處分達到之次日起三十日內提出確實證明或敘明理由，以書面向桃園市教師申訴評議委員會提起申訴，前開期間，以桃園市教師申訴評議委員會收受申訴書之日期為準；亦得依訴願法相關規定，於收受行政處分之次日起三十日內，繕具訴願書經由本校向桃園市政府提請訴願，前開期間，以本校收受訴願書之日期為準。

3、前二目以外之其他人員，依性別平等工作法第三十二條之一申訴期限之規定，向桃園市政府勞動機關(桃園市政府性別平等工作會)提起申訴。

(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件依性騷擾防治法第十六條規定，自行政處分達到之次日起三十日內經桃園市政府(家庭暴力暨性侵害防治中心)向桃園市政府提起訴願。

二十、本校各級主管不得因受僱者提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處分，違反者，如經查明屬實，將視情節輕重予以必要之處分。

二十一、性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，送交考績(核)委員會或相關委員會對行為人為適當之懲處或其他處分。

二十二、本校對性騷擾事件之決議及處理應採取追蹤、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。

二十三、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。

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，應採取下列有效之糾正及補救措施：

(一)事件發生當時知悉：

- 1、協助被害人申訴及保全相關證據。
- 2、必要時協助通知警察機關到場處理。
- 3、檢討所屬場所安全。

(二)事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。

(三)必要時得採取下列處置：

- 1、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
- 2、避免報復情事。
- 3、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
- 4、其他認為必要之處置。

二十四、本規範如有未盡事宜，悉依性別平等工作法、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法、性騷擾防治法施行細則、性騷擾防治準則及其他相關法規辦理。

二十五、本規範經校務會議通過，並陳校長核定後實施，修正時亦同。