

桃園市楊梅區上湖國民小學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

1110801 訂定公布實施

1120906 修正公布實施

- 一、桃園市楊梅區上湖國民小學(以下簡稱本校)為維護性別工作平等及提供員工免於性騷擾之工作及服務環境，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及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則之規定，訂定本辦法。
- 二、本辦法適用於所屬人員、求職者或受服務人員遭遇前揭適用性別工作平等法或性騷擾防治法之性騷擾事件，但應適用性別平等教育法處理者，不適用本辦法。惟校長如涉及性騷擾事件，須交由具指揮監督權限機關(桃園市政府教育局)決定。
- 三、本辦法所稱之性騷擾，依當事人間之關係，分別指下列情形之一：
 - (一)適用性別工作平等法者：
 - 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、獎懲之交換條件。
 - (二)適用性騷擾防治法者：

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。
- 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，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。倘若前揭人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主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。
- 五、本校應妥適利用集會廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強所屬員工有關性侵害及性騷擾防治及申訴管道之宣導，相關資訊於本校網站公告。
- 六、本校受理性騷擾申訴之管道如下：

申訴專線電話：03-4728925 轉 710

申訴專用傳真：03-4724624

申訴專用信箱或申訴電子信箱：personsm@ml.smps.tyc.edu.tw（配合人事主任職務異動得隨時修正）

七、本校於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且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。

八、本校為受理性騷擾申訴及調查案件，委託本校性別平等教育委員會調查處理，依「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」等性騷擾防治相關規定程序辦理。

九、性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書應由申訴人簽名或蓋章，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範例，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。

十、性別平等教育委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十一、本校調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- （一）性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，調查過程應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) 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、參與性騷擾事件之處理、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，性別平等教育委員會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。

十二、本校性別平等教育委員會應於申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。調查結果，應做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。

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做成決議，可否同數時取決於主席。

申訴處理委員會之決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本校，並註明對決議有異議者，得於決議送達當事人之次日起，二十日內向申訴處理委員會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

提出申復應附具書面理由，由申訴處理委員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，當事人對性別平等教育委員會之決議提出申復：

- (一) 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- (二) 申訴處理委員會之組織不合法者。
- (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工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理。

十五、本校對性別平等教育委員會之決議應採取追蹤、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。

- 十六、當事人有輔導、醫療或法律協助等需要者，本校得主動轉介或提供專業輔導、醫療機構或法律協助。
- 十七、本校不會因提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。
- 十八、性騷擾之行為人如非本校，本校應依本辦法提供應有之保護。
- 十九、本辦法未盡事宜，依性別工作平等法辦理，若有抵觸性別工作平等法者，抵觸無效。
- 二十、本辦法經本校性別平等教育委員會討論後，提請校務會議決議通過，陳校長核定後公布實施，修正時亦同。