

# 桃園市大溪區南興國民小學性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

經 113 年 6 月 26 日本校 112 學年度第 2 學期期末校務會議通過  
經 114 年 6 月 25 日本校 113 學年度第 2 學期期末校務會議修正通過

- 一、桃園市大溪區南興國民小學(以下簡稱本校)為提供受僱者、派遣勞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「性別平等工作法」(以下簡稱性工法)第十三條、「工作場所性騷擾防治措施準則」、「性騷擾防治法」(以下簡稱性騷法)第七條及「性騷擾防治準則」之相關規定，訂定本規範。(訂定依據)
- 二、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。適用性別平等教育法規定者，不適用本規範。(適用順序)  
公務人員及教育人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。
- 三、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)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)主管對下屬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。  
性騷法所稱之權勢性騷擾，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、指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。(性騷擾之定義)
- 四、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：(性騷擾之認定)  
(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。
- 五、本校設置性騷擾申訴管道，相關資訊揭示如下，並於校網公告：(申訴管道)  
(一)申訴專線電話：03-3801721轉710  
(二)申訴專用傳真：03-3906997  
(三)專責處理單位：本校人事室
- 六、本校就下列人員實施防治性騷擾之教育訓練，或鼓勵所屬員工參與性騷擾防治、消除性別歧視及促進性別平等相關教育訓練，加強員工性別平等觀念，建立安全友善之工作及服務環境：  
(一)員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。(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。
- 七、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：(性工法之防治原則)  
(一)因接獲申訴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. 被申訴人為本校校長或各級主管，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。
6. 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：

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。

本校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，本校仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

- 八、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：(性騷法之防治原則)

(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。

- 九、性騷擾之被申訴人如非為本校員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本校仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

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，將依下列規定採取前條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，通知他方雇主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。(行為人與被害人分屬不同機關之處理原則)

- 十、本校將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，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。

本校為處理性騷擾申訴事件，本校設性騷擾申訴處理評議委員會(以下簡稱性騷擾申評會)。

性騷擾申評會置委員五人至七人，由校長指定本校教職員兼任，其中應有具備性別意識之專業人士，並指定其中一人為主任委員。前項委員，女性不得少於二分之一，男性不得少於三分之一。性騷擾申評會以主任委員為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之，委員應親自出席，不得代理。委員任期一年，並得視業務需要調整之，均為無給職，期滿得續聘之，因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

十一、性騷擾之被申訴人為本校校長時，公務人員或教育人員應向桃園市政府教育局提出申訴；申訴人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規定，逕向桃園市政府主管機關提起申訴。**(被申訴人為機關首長之處理)**

十二、性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，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)有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。

(三)申訴之事實內容及相關證據。

本校於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，依性別平等工作法第十三條第四項規定，通知桃園市政府主管機關。**(申訴之提出及接獲申訴之通報)**

十三、申訴人向本校提出性騷擾之申訴時，得於本校決議通知書送達前，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。**(申訴之撤回)**

十四、本校接獲申訴後，將秉持客觀、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。**(申訴調查原則及調查結果之內涵)**

申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將前項調查結果移送申訴處理單位審議處理：

(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。

十五、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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。**(調查不公開、證據保全及隱私等人格法益之保護)**

違反前項規定者，應即終止其參與該性騷擾申訴事件，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。

十六、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。**(迴避原則)**

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，足認其執行處理、調查獲決議有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本校申請令其迴避；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。

十七、性騷擾申評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。

性騷擾申評會召開會議時，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。

性騷擾申評會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。**(會議之召開及決議)**

十八、本校自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

本校未處理或不服本校調查決議，申訴人及被申訴人如為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟；申訴人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規定，向桃園市政府主管機關提出申訴。**(申訴處理期程及救濟)**

本校於知悉性騷擾之情形，未採取立即有效之糾正及補救措施，申訴人及被申訴人如為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟；非屬公務人員或教育人員者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向桃園市政府主管機關提起申訴。

十九、性騷擾申評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，其期間不受前條第一項規定之限制。**(申訴調查及決議之暫緩情形)**

二十、本校接獲性騷法之性騷擾申訴事件時，將依事件發生之場域及當事人之身分關係，先行確認釐清案件適用法規，認具調查權限者，依前揭各點申訴處理相關規定由申評會進行調查後，將調查結果作成調查報告及處理建議，移送桃園市政府主管機關辦理；倘認不具受理申訴調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位，未能查明受理單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查，並書面通知當事人及副知桃園市政府主管機關。**(接獲人員涉性騷法之性騷擾案件之處理)**

二十一、本校員工性騷擾行為經調查屬實者，應送交考績委員會或相關成績考核會為適當之懲處；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知桃園市政府主管機關。如經證實有誣告之事實者，除對受誣告者應為回復名譽之處置外，亦應對申訴人為適當之處理；其涉及刑事責任者，得移送司法機關處理。**(懲處規定)**

二十二、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，避免相同事件或報復情事發生。**(事後之追蹤管考)**

二十三、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」及「行政院所屬中央及地方各機關(構)性騷擾案件申訴處理作業流程指引」等規定辦理。

二十四、本規範經校務會議決議通過，簽陳校長核定後公布實施，修正時亦同。