

桃園市龜山區龜山國民小學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

105.10.05 訂定

112.03.30 性平會修訂

112.06.28 校務會議通過

113.06.03 性平會修訂

113.06.19 校務會議通過

一、訂定依據：桃園市龜山區龜山國民小學(以下簡稱本校)為提供受雇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、「工作場所性騷擾防治措施準則」、「性騷擾防治法」第七條「性騷擾防治準則」等規定，訂定本辦法。

二、適用對象：本辦法適用於本校所屬人員、求職者或受服務人員遭遇適用性別平等工作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。

三、性騷擾之定義：本辦法所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：

(一) 適用性別平等工作法：

- 1、本校所屬人員執行職務時，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、對本校所屬人員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，作為任用、聘僱、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、權勢性騷擾：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、有下列情形之一者，適用本辦法之規定：
 - (1)本校所屬人員於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
 - (2)本校所屬人員於非工作時間，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。
 - (3)本校所屬人員於非工作時間，遭受本校首長或僱用人為性騷擾。

(二) 適用性騷擾防治法：

- 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、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。

四、性騷擾之認定：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，並得依「工作場所性騷擾防治措施準則第 5 條」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。

五、防治原則：

- (一) 本校於知悉有性騷擾之情形時，不論是否提出申訴，均將採取立即且有效之糾正及補救措施：

1、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，將視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。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處或處理。

2、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。

3、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，本校仍應依前款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

- (二) 本校所屬場所有性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

- 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。

- (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。

(四) 被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

1、任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法。

2、保護當事人之隱私及其他人格法益。

六、教育訓練：本校應利用集會、印刷品、網路等各種傳遞訊息方式，加強所屬人員有關性別歧視及性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並於各種教育訓練、講習課程中，合理規劃促進性別平等、消除性別歧視及性騷擾防治等相關課程。

七、申訴管道：

(一) 依工作場所性騷擾防治措施準則第十二條第四項規定，由本校性別平等教育委員會(以下簡稱本委員會)處理性騷擾申訴事宜，並應以保密方式處理申訴，確保雙方當事人之隱私權。本校受理性騷擾申訴管道如下：

專線電話：03-3203571#312

專用傳真：03-3505753

專用電子信箱：gender@kses.tyc.edu.tw

專責處理人員單位名稱：本校學務處生教組

(二) 依「各級學校性別平等教育委員會設置準則」第三條及第五條規定，學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，以校長為主任委員。女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。會議應有委員二分之一以上之出席，始得開會，應有出席委員過半數之同意始得決議；可否同數時，取決於主席。

八、申訴程序：

(一) 性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，得依下列規定提出申訴：

1、屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。

2、屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

3、性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

4、被申訴人為本校首長時，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。

(二) 由申訴人或其代理人向本校學務處提起；依行政程序法第 22 條規定，未成年者之性騷擾申訴，應由其法定代理人代理。

(三) 本校首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人應向桃園市政府教育局提出申訴，其處理程序依桃園市政府教育局相關規定辦理。

(四) 申訴應以書面提出，必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，

但應以書面補正，並載明下列事項，其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章，申訴書或言詞作成之紀錄如有缺漏，應於 14 日內通知申訴人補正：

- 1、申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務機關或就學單位、職稱、住居所、聯絡電話。
 - 2、有法定或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書。
 - 3、申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。
 - 4、申訴之年、月、日。
- (五) 申訴人或其授權代理人向本校提出性騷擾之申訴時，得於本委員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。
- (六) 學校接獲被害人申訴時，應通知桃園市政府(家庭暴力暨性侵害防治中心)；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(家庭暴力暨性侵害防治中心)。
- (七) 申訴有下列情形之一者，應不予受理，並即移送桃園市政府(家庭暴力暨性侵害防治中心)決定不予受理或應續行調查：
- 1、當事人逾期提出申訴。
 - 2、申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。
 - 3、同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

九、調查程序：

(一) 調查原則：本委員會調查性騷擾事件時，應依照下列原則為之

- 1、性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，調查過程應保護當人之隱私及人格法益，必要時，得請求警察機關協助。當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。
- 2、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當人充分陳述意見及答辯之機會。
- 3、被害人之陳述明確，已無詢問必要者應避免重複。
- 4、性騷擾事件之調查，得通知當人及關係人到場說明，並得邀請相學識經驗者協助。
- 5、性騷擾事件之當事人、關係人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- 6、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。
- 7、處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人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。
- 8、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。
- 9、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，如有洩密時，

應依刑法及其他相關法規處罰。

- (二) 調查期程：本委員會應於自接獲申訴或移送申訴案件到達 7 日內開始調查，並於 2 個月內調查完成，必要時得延長 1 個月，並通知當事人；如經本委員會審查不受理時，應於申訴或移送到達之日起 20 日內，以書面通知當事人，並副知主管機關(桃園市政府家庭暴力暨性侵害防治中心)。

(三) 調查結果：

- 1、性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：
 - (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。
- 2、調查及處理結果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，20 日內向本委員會提出申復，但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。
- 3、如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，應作成調查報告及處理建議，移送桃園市政府(家庭暴力暨性侵害防治中心)。
- 4、提出申復應填具書面理由，由本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。

(四) 救濟程序：

- 1、有下列情形之一者，當事人得對本委員會之決議提出救濟：
 - (1) 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
 - (2) 性別平等教育委員會之組織不合法者。
 - (3) 依性別平等工作法應迴避之委員參與決定者。
 - (4) 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。
 - (5) 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
 - (6) 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
 - (7) 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。
 - (8) 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
 - (9) 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。
- 2、申訴案件當事人有下列情形之一者，得分別依下列程序提出救濟：
 - (1) 屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：當事人對申訴案之對決議有異議者，得於決議送達之次日起 20 日內，以書面提出申復。但當事人為公務人員保障法（以下簡稱保障法）第三條或第一百零二條規定保障對象，得依保障法第二十五條規定提起復審。
 - (2) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：申訴人及行為人對於調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。

十、迴避原則：

(一) 性騷擾事件之處理，有下列情形之一者，處理、調查與決議人員應自行迴避：

- 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。

(二) 性騷擾事件申訴之處理、調查與決議人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

- 1、 有前項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、 前項申請，應舉其原因及事實，向本校性別平等教育委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。
- 4、 被申請迴避之調查人員在本校性別平等教育委員會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。
- 5、 處理、調查與決議人員有第一款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本校性別平等教育委員會命其迴避。

十一、懲戒處理：性騷擾行為經調查屬實，本校得視情節輕重，對受僱之行為人依相關規定為申誡、記過、解聘、停聘、懲處、懲戒或調整職務等其他適當處理，如涉及刑事責任時，移送司法機關處理，並予以追蹤、考核及監督，避免再度發生性騷擾或報復之情事。

十二、本辦法如有未盡事宜，除法令另有規定者外，悉依性別平等工作法、性騷擾防治法及其他相關規定辦理。

十三、本辦法經性別平等教育委員會討論後提校務會議通過，陳校長核定後實施，修正時亦同。