

# 桃園市楊梅區大同國民小學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

112 年 3 月 27 日奉准

112 年 3 月 28 日性平會議通過

112 年 6 月 21 日校務會議通過

113 年 3 月 11 日奉准修正

113 年 3 月 18 日性平會議通過

113 年 6 月 19 日校務會議通過

第一條 桃園市楊梅區大同國民小學（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，訂定本辦法。

第二條 本校教職員之性騷擾及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本辦法規定行之。

第三條 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。
- （三）本法所稱權勢性騷擾，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。本法所稱最高負責人指學校校長。
- （四）有下列情形之一者，適用本法之規定：
  - 1. 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。
  - 2. 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。
  - 3. 受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。
  - 4. 性騷擾之行為人如非本校員工或申訴人如為派駐人員等，本校仍應依本辦法相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。
- （五）雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：
  - 1. 雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
    - （1）採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
    - （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) 對性騷擾事件進行調查。
- (4) 對行為人為適當之懲戒或處理。

2. 雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- (1) 就相關事實進行必要之釐清。
- (2) 依被害人意願，協助其提起申訴。
- (3) 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。

第四條 本校得依前開準則第7條第3項規定由本校性別平等委員會處理性騷擾申訴事宜，必要時得另設置性騷擾申訴處理委員會；本會應以保密方式處理申訴，並確保雙方當事人之隱私權。

第五條 性騷擾之申訴，應以具名書面為之，如以言詞提出申訴者，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。
- (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。

第六條 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或其他指定之申訴管道。並將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示。其公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。

第七條 受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但被申訴人為學校校長、雇主未處理、不服被申訴人之雇主所調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二之一規定向地方主管機關提起申訴。

申訴人向本校或地方主管機關提出性騷擾之申訴時，得於處分作成前，撤回申訴；撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。

第八條 本校處理第五條性騷擾事件之申訴，除應以不公開之方式為之外，並得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，其中女性委員應有二分之一以上之比例。

第一項委員會得由校長指定其中一人為主任委員，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。

性騷擾行為人如為校長時，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，亦得向桃園市政府教育局提出申訴。

第九條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為當事人或當事人之配偶、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它具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，當事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。

第十條 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；違反者，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。

第十一條 申訴處理之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。申訴處理之委員會應為附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。前項決議，應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及本校。

第十二條 申訴事件應自提出起二個月內結案，如有必要得延長一個月，延長以一次為限。申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復，並應附具理由，由申訴處理之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。

第十三條 申訴處理之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，其期間不受前條規定之限制。

第十四條 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懲戒或處理。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等相關規定為懲戒或處理。

第十五條 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。

第十六條 本辦法由本校長核定公布後實施，修正時亦同，本辦法如有未盡事宜，依性別平等工作法及相關法令規定辦理。

## 桃園市楊梅區大同國民小學禁止工作場所性騷擾之書面聲明

桃園市楊梅區大同國民小學（以下簡稱本校）依據性別平等工作法第十三條，以及勞動部所訂定工作場所性騷擾防治措施準則之規定，特頒布此一禁止工作場所性騷擾之書面聲明，並訂定處理此類事件之申訴程序，以提供本校所有教職員工免於性騷擾侵擾之工作環境。為維護此一承諾，本校特以書面加以聲明，絕不容忍任何本校之管理階層主管、員工同仁（包括求職者）等，從事或遭受下列之性騷擾行為。

本聲明所稱之性騷擾行為，是指性別平等工作法第十二條所規定者，包括：

- (1) 雇主（或高階主管）對受僱者（或求職者）所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、降調或獎懲之交換條件。
- (2) 任何人（包括顧客或第三者）在受僱者執行職務時，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對她（他）造成敵意性、脅迫或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾她（或他）人格尊嚴、人身自由或影響她（或他）工作表現。

上述這些行為包括具有性意涵、性暗示及與性（或性特徵）有關之言語或動作；展示具有性意涵或性誘惑之圖片、文字及視覺資料，以及不當之肢體碰觸等。

本校所有教職員工均有責任協助確保免於性騷擾之工作環境，如果你（或你）感覺到遭到上述行為之侵害，或目睹及聽聞這類事件發生，應立刻通知本校人事室，以便依據本校所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之相關規定，做出合適之處理。本校絕對禁止對通報此類事件者、提出此類申訴者及協助性騷擾申訴或調查者，有任何報復之行為。

本校將對此類事件之申訴進行深入而迅速之調查，並對申訴者、申訴內容及處理結果儘可能採取保密措施。性騷擾行為如經調查屬實（包括誣告之情形）本校將採取合宜之措施來處理，包括對加害人加以懲處，必要時甚至逕行解僱。

為加強所有教職員工對此類事件之認知與瞭解，相關之講習及訓練課程（含線上課程）教職員工均有參加之義務。為確定本校所有教職員工均已詳閱此份書面聲明，並瞭解其內容，教職員工請在下列簽名處中親自簽名。本聲明將公告於本校網頁，供同仁隨時查閱或下載。

防治性騷擾人人有責，本校所有員工均應秉持互相尊重原則，協助確保一個免於性騷擾之工作環境。

本校申訴管道如下：

受理單位：人事室

申訴電話：(03) 4782249 #710

傳真電話：(03) 4758818

電子信箱：riva\_jessica@yahoo.com.tw

本人已詳閱聲明(簽名)：\_\_\_\_\_