

桃園市立新明國民中學工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

110 年 9 月 8 日校務會議通過

一、桃園市立新明國民中學（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環境，並採取適當之預防、糾正、懲處措施，以維護當事人權益及隱私，保障性別工作權之平等，特依性別工作平等法第 13 條、性騷擾防治法第 7 條及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則，訂定本辦法。

二、本辦法所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：

（一）適用性別工作平等法：

- 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。

（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，具有下列情形之一者：

- 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。

三、本辦法適用於本校所屬教職員工相互間、教職員工於工作場域內與來訪人員間發生之性騷擾事件。

四、本校為防治性騷擾事件之發生，推動下列工作：

- （一）定期舉辦或鼓勵所屬教職員工以公（差）假參加與性騷擾防治及促進性別平等相關教育訓練，加強教職員工性別平等觀念。
- （二）利用集會或其他有效管道公開揭示禁止性騷擾行為，並加強教職員工性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。
- （三）設置本校受理工作職場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：

申訴專線電話：03-4936194 轉 710

申訴電子信箱：people@hmjh.tyc.edu.tw

受理申訴單位：本校人事室

五、本校於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即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。

六、本校受理性騷擾申訴及調查案件後，委由本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）進行調查，相關之調查結果再移送本校相關權責單位處理。

七、提起申訴之程序如下：

性騷擾事件被害人或其代理人得依性別工作平等法或性騷擾防治法第13條第1項規定向本校申訴，並應於事件發生後1年內為之。

申訴之提起得以言詞或具名之書面為之，以言詞提出者，受理單位應作成紀錄，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。以電話申訴者，應於3日內以書面補正，逾期未補正者，不予受理。

申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

(一) 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）、服務單位及職稱、居住所及聯絡電話。

(二) 委託代理人者，應檢附委託書，並載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號（或護照號碼）、居住所及聯絡電話。

(三) 申訴之事實內容及可取得之相關事證或人證。

(四) 本人簽名或蓋章。

(五) 申訴年月日。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人或代理人於14日內補正。

八、本校性平會作成決議前，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。

九、本校性平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。

十、本校性平會之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相當經驗者協助。

十一、本校性平會調查性騷擾申訴，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。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，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、本校性平會調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

(一) 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並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) 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

(九) 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。

十三、本校性平會應於申訴提出起 2 個月內結案（必要時延長 1 個月），做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。

性平會之決議應以書面通知當事人及本校，並註明對申訴案之決議有異議者，得於 20 日內向性平會提出申復，其期間自申訴決議送達當事人之日起算。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，由性平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。

十四、有下列情形之一者，當事人對性平會之決議得提出申復：

(一) 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。

(二) 性平會之組織不合法者。

(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。

十五、本校性平會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查。

十六、本校應採取事後之追蹤、考核及監督，確保所裁決確實有效執行，避免相同案件或有報復情事之發生。

十七、本校各級主管人員不得因所屬同仁在性騷擾事件申訴、調查或評議程序中，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，而予以解僱、調職或其他不利處分。

十八、本辦法如有未盡事宜，悉依性別工作平等法、性騷擾防治法及其他相關規定處理。

十九、本辦法經校務會議通過並陳請校長核定後實施，修訂時亦同。