

桃園市龜山區大坑國民小學性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

(原名稱：桃園市龜山區大坑國民小學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法)

112 年 6 月 28 日校務會議訂定

113 年 2 月 21 日校務會議修正通過

113 年 6 月 26 日校務會議修正通過

- 第一條 桃園市龜山區大坑國民小學（以下簡稱本校）為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，建立性騷擾事件申訴管道，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、性騷擾防治法、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則之相關規定，訂定本規範。
- 第二條 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。
- 第三條 本規範適用於性騷擾事件之申訴人或被申訴人為本校所屬員工（含求職者、實習生及承攬派駐人力），但適用性別平等教育法規定者，不適用本規範。
性騷擾事件之申訴人為本校所屬員工，被申訴人如非校所屬員工者，本校仍得依本規範相關規定，提供申訴人行使權利之協助及應有之保護。
- 第四條 本規範所稱性騷擾，係指性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條規定之情形；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，得依工作場所性騷擾防治措施準則第五條規定綜合審酌認定。
- 第五條 本校就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用信箱、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之處公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。
前項公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。
- 第六條 本校就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：
一、員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
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，每年應定期接受相關教育訓練。
前項教育訓練，由擔任主管職務以及受指定負責性騷擾事件之申訴、調查及處理之人員或單位，優先實施。
- 第七條 本校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：
一、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
（一）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。
（二）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。
（三）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。
（四）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。
（五）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。
（六）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。
二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：
（一）訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
（二）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。
（三）對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
（四）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而知悉性騷擾事件，惟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。

第八條 性騷擾之被申訴人如非為本校員工，或申訴人如為承攬派駐人力或求職者，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事業單位，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。

第九條 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案件，設性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱申評會），並置委員三至七人，委員由校長就本校員工指定或遴聘外部專業人士擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一之比例。

申評會由校長指定委員其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得由召集人另指定其他成員代理之。

本校設有性別平等教育委員會者，得由該委員會依工作場所性騷擾防治措施準則規定處理性騷擾申訴事宜。

第十條 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作成決議，可否同數時取決於主席。

第十一條 性騷擾事件之行為人為本校所屬員工，被害人得依其適用法規向本校提出申訴；屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，申訴期限應依性騷擾防治法第十四條規定辦理。

性騷擾事件之行為人為本校校長者，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應向桃園市政府教育局提出申訴；如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應向性騷擾防治法主管機關提出申訴。

接獲申訴時，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應通知主管機關。

第十二條 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、出生年月日、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，並載明與申訴人之關係。申訴人委任代理人不宜逾三人。

三、申訴之事實內容及相關證據。

屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件申訴書或紀錄，應載明事項，依性騷擾防治法施行細則第十二條規定辦理。

前項作成之紀錄不合規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

本校於接獲第一項申訴時，應依規定通知地方主管機關。

第十三條 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。

前項撤回如委任代理人提出者，受委任人應有特別代理權。

第十四條 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。

申評會調查之結果，其內容包括下列事項：

一、屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

- (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。

二、屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：

- (一) 性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
- (二) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- (三) 被申訴人、申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。
- (四) 相關物證之查驗。
- (五) 性騷擾事件調查結果及處理建議。

第十五條 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。

違反前項規定者，申評會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。

第十六條 性騷擾申訴事件之迴避，應依下列規定辦理：

一、屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

- (一) 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議等相關人員，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、三等親內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。
- (二) 前目人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前目關係但因有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向申評會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。
- (三) 被申請迴避之人員在申評會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，仍應為必要處置。
- (四) 第一目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，應由申評會命其迴避。

二、屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：

- (一) 性騷擾事件之調查人員於調查過程中，有下列各情形之一，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該事件之當事人時。
 - 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) 性騷擾事件之調查人員有下列各情形之一，當事人得申請迴避：
 - 1. 有第二款第一目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。
- (三) 前目申請，應舉其原因及事實，向申評會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。
- (四) 被申請迴避之調查人員，於申評會為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。
- (五) 調查人員有第二款第一目所定情形不自行迴避且未經當事人申請迴避者，申評會應命其迴避。

第十七條 申評會之處理程序如下：

一、申評會接獲性騷擾申訴事件時，應先釐清案件適用規定及是否具受理申訴調查權限：

(一) 無受理申訴調查權限：應移送具管轄權限之單位並副知申訴人。

(二) 具受理申訴調查權限：應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並於二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

二、申評會得指派委員組成調查小組進行調查，惟本校員工數達一百人以上時，應組成調查小組，調查小組成員以三至五人為原則，其中女性成員之比例不得少於二分之一，成員應有具備性別意識之外部專業人士，並得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。

三、申評會或調查小組召開會議時，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。

四、調查結束後，調查結果應作成書面並載明理由，移送申評會審議處理。

五、屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

(一) 申評會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。

(二) 前目決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

(三) 經調查認定屬性騷擾之案件，應將處理結果通知主管機關。

六、屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應作成調查報告及處理建議，移送主管機關辦理。

申訴人及被申訴人不服調查結果、決議或懲處之結果，得依下列法令規定提起救濟：

一、屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

(一) 屬公務人員保障法適用及準用對象，得自行政處分送達之次日起三十日內，經本校向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

(二) 非屬公務人員保障法適用及準用對象，依各該人事法令之規定及性別平等工作法第三十二條之一申訴期限之規定，向主管機關提起申訴。

二、屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件依性騷擾防治法第十六條規定，自行政處分達到之次日起三十日內，向主管機關提起訴願。

申訴人如認本校於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向勞務提供所在地之性別平等工作法主管機關提起申訴。

第十八條 申評會於調查進行中得隨時依一方當事人之請求並斟酌一切情形，協助雙方當事人進行和解，和解應徵詢雙方當事人之意願，以其共同接受之方式作成解決事件之方案，事件經成立和解者，應作成和解書並應經雙方當事人簽字。

屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，如係權勢性騷擾以外之事件，任一方當事人得以書面或言詞向主管機關申請調解。本校於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向主管機關申請調解。

和解或調解期間，除依申訴人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

申評會受理之性騷擾申訴事件如已進入司法程序，或已移送監察院調查或懲戒法院審理者，經申訴人同意後，申評會得決議暫緩調查及審議。

第十九條 性騷擾行為經調查屬實，本校將視情節輕重，對性騷擾行為人依相關規定為適當之懲處或處理，並將處理結果通知主管機關；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。

第二十條 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，

避免相同事件或報復情事發生。

第二十一條 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：

一、事件發生當時知悉：

- (一) 協助被害人申訴及保全相關證據。
- (二) 必要時協助通知警察機關到場處理。
- (三) 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：

- (一) 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
- (二) 避免報復情事。
- (三) 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
- (四) 其他認為必要之處置。

第二十二條 申評會委員均為無給職。但非本校員工兼任之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。

本校擔任申評委員或調查小組之成員，如因申訴案有出差需要，應給予公差登記。

第二十三條 申評會所需經費由本校相關預算項下支應。

第二十四條 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」、「性騷擾防治準則」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」等相關規定辦理。

第二十五條 本規範經校務會議通過後實施，修正時亦同。