

正 本

檔 號：

保存年限：

桃園市龜山區大崗國民小學 公告

發文日期：中華民國113年2月22日

發文字號：崗小人字第1130001171號

附件：大崗國小工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點1130221公告版



裝

主旨：公告本校工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點。

依據：本案於113年1月10日經本校性別平等教育委員會會議通過，
並因應相關法規公告修正新名稱，於113年2月21日提報本校
112學年第2學期期初校務會議通過。

公告事項：詳如附件。

訂

校長 伍賢龍

線

桃園市龜山區大崗國民小學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點

113年1月10日經本校性別平等教育委員會會議通過，並因應相關法規公告修正之新名稱修正之。

113年2月21日經本校112學年第2學期期初校務會議通過

- 一、桃園市龜山區大崗國民小學（以下簡稱本校）為保障性別工作權平等，防治因性別所產生之歧視發生，提供免受性騷擾之工作及服務環境，建立申訴管道，並確實維護當事人之權益，特依性別平等工作法第十三條第一項、第三十二條、性騷擾防治法第七條第二項、性騷擾防治準則第四條及工作場所性騷擾防治措施準則第二條，訂定本要點。
- 二、本要點適用於受僱者、派遣勞工及求職者遭遇前揭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，不適用本要點，性騷擾及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本要點規定行之。
- 三、本要點所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：
 - （一）適用性別平等工作法：
 - 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，且有下列情形之一：
 - 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。
- 四、本校應防治性騷擾之發生，消除工作或服務場所內源自於性或性別的敵意因素，以保護所屬人員、求職者及受服務人員不受性騷擾之威脅。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。另針對所屬人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知。
- 五、本校性騷擾申訴管道如下：

申訴專線電話：03-3282457#710
申訴專用傳真：03-3286481
申訴專用電子信箱：personal@gs.dges.tyc.edu.tw
專責處理人員單位名稱：人事室
- 六、本校於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，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，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) 其他防治及改善措施。

七、性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書應載明事項：

- (一) 申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務、工作或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
- (二) 有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
- (三) 有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
- (四) 申訴之事實內容及可取得之相關證據。
- (五) 申訴之年月日。

適用性騷擾防治法事件之申訴，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，應通知申訴人於 14 日內補正。

本校依性別平等工作法之工作場所性騷擾預防、糾正及補救義務，不因申訴不受理而受影響。

八、適用性騷擾防治法事件之申訴，其申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者，應不予受理。

前項不予受理之性騷擾事件，應於申訴或移送到達 20 日內以書面通知當事人，並副知桃園市政府社會局。

同一性騷擾事件已經依性別平等工作法或性騷擾防治法調查（含申復）完畢，並將調查結果函復當事人者，不得就同一事由再提申訴。

前項性騷擾事件，如加害人為機關首長者，應向本市教育局提出申訴。

九、本校雖非行為人所屬單位，於接獲本要點第三條第（二）款之性騷擾申訴書時，仍應採取適當之緊急處理，並應於 7 日內將申訴書及相關資料移送桃園市政府社會局。

十、本校為受理性騷擾申訴及調查案件，應設性騷擾防治及申訴處理委員會（以下簡稱本會）。

本會設置委員五至七人；其中一人為召集人，由校長擔任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員由校長就本校教職員聘（派）兼任之，其中女性委員不得少於二分之一，且任一性別比例不得少於三分之一。

委員任期一年，期滿得續聘（派），任期內出缺時，得補行遴聘，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

本會委員為無給職。

本會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決

議，可否同數時，取決於主席。

相關案件經本會受理後，委託本校性別平等教育委員會調查處理，依「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」及「工作場所性騷擾防治措施準則」等性騷擾防治相關規定程序辦理。

十一、本校性別平等教育委員作成決議前，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。

前項情形於性騷擾防治法事件之申訴，除經主管機關調解成立且撤回申訴者外，不在此限。

十二、參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，應對於知悉之申訴事件內容應予保密。違反者，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，並解除其聘任。

十三、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：

(一) 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。

(二) 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。

(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

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：

(一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。

(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向本校性別平等教育委員為之，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。

被申請迴避之調查人員在本校性別平等教育委員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。

處理、調查與決議人員有第一項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。

十四、本校性別平等教育委員調查性騷擾事件時，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) 性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。

(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醫療與法律協助。
 - (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。
- 十五、本校性別平等教育委員應於申訴提出或移送申訴案件到達之日起 7 日內開始調查，並於 2 個月內結案；必要時，得延長 1 個月，並通知當事人。
- 十六、本校性別平等教育委員之調查結果，應作成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。該調查決議應以書面通知當事人及本校〔若為本要點第三點第(二)之性騷擾事件，調查決議應併送桃園市政府社會局〕，並註明對申訴案之決議有異議者，依下列法令得提出之救濟途徑。
- (一) 性別平等工作法之申復機制：
 - 1、於調查決議送達當事人之次日起 20 日內向本校性別平等教育委員提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。
 - 2、提出申復應附具書面理由，由本校性別平等教育委員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。
 - (二) 性騷擾防治法之再申訴機制：於收受調查決議之次日起 30 日內向桃園市政府社會局提出再申訴。
- 十七、性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對受僱之行為人依工作規則等相關規定為申誡、記過、解聘、停聘、懲處、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出告訴或告發。性騷擾行為經證實為誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲處、懲戒或其他處理。
- 十八、本校對性騷擾事件之決議及處理應採取追蹤、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。
- 十九、本校不會因所屬人員提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。
- 二十、本要點經本校性別平等教育委員會討論決議後，提請校務會議通過，陳校長核定後實施，修正時亦同。