

桃園市立過嶺國民中學職場性騷擾防治申訴及懲戒處理要點

110 年 1 月 6 日本校 109 學年度第 1 學期期末校務會議審議通過
113 年 6 月 20 日本校 112 學年度第 2 學期期末校務會議審議通過

一、桃園市立過嶺國民中學（以下簡稱本校）為促進性別地位的實質平等，並提供所屬員工免於性騷擾之環境，預防性騷擾行為之發生，並於知悉有性騷擾之情形時，採取適當之糾正、補救、申訴、懲處及其他處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條、性騷擾防治法第七條及工作場所性騷擾防治措施準則之規定訂定本要點。

二、本要點所稱性騷擾，其範圍及認定包含各款情形之一：

（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。
3. 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。

（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。

（三）適用工作場所性騷擾防治措施準則：

1. 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自

己身體為之者，亦同。

2. 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。

3. 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

三、本校依性別平等工作法、性騷擾防治法或工作場所性騷擾防治措施準則等相關規定辦理性騷擾之防治及處理，除其他法規另有規定者外，適用本要點。

性騷擾之申訴人如為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴、救濟及處理程序，依性別平等工作法第二條第 3 項及第三十二條之 3 規定辦理。

四、本校每年定期舉辦或鼓勵所屬員工以公假登記參與性騷擾防治之相關教育訓練(宣導)。

五、本校設置工作場所性騷擾申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

申訴專線電話：03-4200026*710

申訴專用信箱或申訴電子信箱:glrenshi@mail.gljh.tyc.edu.tw

就本校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。

六、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；被害人及行為人分屬不同學校(機關)，且具共同作業或業務往來關係者，亦同：

(一)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，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。
6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

(二)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。

(三)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，本校仍應採取立即有效之糾正及補救措施。

七、本校為處理職場性騷擾申訴事件，委由本校性別平等教育委員會(不含學生委員，以下簡稱性平會)分別依性別工作平等法或性騷擾防治法相關規定辦理。本會會議，由主任委員召集並為主席；主任委員因故不能出席時，指定委員一人代理之。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、家長代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。

本會應有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，始得決議，可否同數時，取決於主任委員。

本校性平會之調查結果，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〔若為性騷擾防治法規範之性騷擾事件，調查決議應併送桃園市政府社會局〕，並註明當事人對申

訴案之決議有異議者，得分別依下列程序提出救濟。

(一)屬性別工作平等法規範之性騷擾事件：

1. 當事人對申訴案之決議有異議者，得於書面通知送達之次日起二十日內以書面提出申復，並應附具理由，由本校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。
2. 當事人為公務人員保障法第三條或第一百零二條規定保障對象，得依公務人員保障法第二十五條規定提起復審。
3. 當事人為教師法第三條規定之專任教師，得依教師法第四十二條規定提起申訴、再申訴。
4. 申訴人如不服本校所為調查或懲戒結果，得依性別平等工作法第三十二條之一規定向桃園市政府勞動局提起申訴，但申訴人為公務人員或專任教師不適用之。

(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，當事人對申訴案之決議有異議者，得於書面通知送達之次日起三十日內向桃園市政府社會局提出再申訴。

八、提起申訴之程序如下：

性騷擾事件被害人本人或其代理人得依性別工作平等法、性騷擾防治法或工作場所性騷擾防治措施準則提出申訴。

申訴得以言詞、電子郵件或書面向人事室提出。其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蓋章，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，並應檢附委任書。

(三)申訴之事實內容及相關證據。

申訴書或言詞作成之紀錄不合上開規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。

九、性騷擾之申訴有下列情形之一者，應不予受理：

(一) 申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。

(二) 同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

性平會不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面敘明理由通知當事人。

性騷擾事件之行為人為本校所屬員工，且其行為屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，被害人得依性騷擾防治法第十四條規定之期限向本校提出申訴。

性騷擾事件之行為人為本校校長，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應向桃園市政府(以下簡稱市府)教育局提出申訴；如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應向市府社會局提出申訴。

本校接獲申訴時，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應通知市府勞工局。

涉及性騷擾防治法之申訴案件：性平會應作成調查報告及處理建議，並移送市府社會局提報性騷擾防治審議會審議。

性別平等工作法第三十二之三條第2項規定，第12條第8項第一款所定校長及各級主管涉及性騷擾行為，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，得由其桃園市政府教育局或本校停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。

十、本校自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並書面通知當事人。

申訴人如認本校未處理或不服本校所為調查或懲戒結果，申訴人得依性

別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

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，向地方主管機關提起申訴。

十一、本校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：

(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。

(四)本校於性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應依下列規定辦理：

(一)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者外，應予保密。

(二)不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

性平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。

十二、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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，向本校申請令其迴避；被

申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本校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，仍得為必要處置。

第一項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，應由本校命其迴避。

十三、性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，審議會認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。

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

本校不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。

十五、本要點之所需經費由本校相關預算項下支應。

十六、本要點如有未盡事宜，悉依性別平等工作法、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治法辦理。

十七、本要點自本年 113 年 3 月 8 日起施行。