

桃園市立凌雲國民中學性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

(原名稱：桃園市立凌雲國民中學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法)

110年9月15日校長核定後實施
113年6月27日校務會議修正通過

一、訂定依據：

桃園市立凌雲國民中學(以下簡稱本校)為提供受僱者、派遣勞工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」(以下簡稱性工法)第十三條、「工作場所性騷擾防治措施準則」、「性騷擾防治法」(以下簡稱性騷法)第七條及「性騷擾防治準則」規定，訂定本規範。

二、適用順序：

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。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，被申訴人如非本校所屬員工者，本校應提供申訴人行使權利之協助。

三、關於性騷擾之定義：

本規範所稱之性騷擾，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。(性別平等工作法12-1-1)
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。(性別平等工作法12-1-2)

(二) 適用「性騷擾防治法」：除性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

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。(性騷擾防治法2-1-1)
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。(性騷擾防治法2-1-2)

四、性騷擾之認定：

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，並得綜合審酌下列各款情形：(工作場所性騷擾防治措施準則第5條)

- (一) 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。
- (二) 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。

(三) 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

五、 申訴管道：

本校設置性騷擾申訴管道，相關資訊揭示如下，並於校網公告

- (一) 申訴專線電話：03-4792604轉711
- (二) 申訴專用傳真：03-4796720
- (三) 申訴電子信箱：personnel@ml.lyjh.tyc.edu.tw
- (四) 專責處理單位：本校人事室

六、 教育訓練：

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，每年應定期參加相關教育訓練。

前項教育訓練，以各級主管，及受理性騷擾申訴之專責人員或單位成員為優先。

(工作場所性騷擾防治措施準則第9條)(性騷擾防治準則第8條)

七、 性工法之防治原則：

本校於知悉性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(工作場所性騷擾防治措施準則第6條)

(一) 因接獲申訴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。情節重大者，本校得依性別平等工作法」第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
- 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。

本校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，本校仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

八、行為人與被害人分屬不同機關之處理原則：

性騷擾之被申訴人如非為本校員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，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。[（工作場所性騷擾防治措施準則第7條）](#)

被害人及行為人分屬不同機關或學校，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。

九、性騷擾風險辨識及預告：

員工於非本校所能支配、管理之工作場所工作者，本校應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。

本校知悉員工間發生適用「性騷擾防治法」或「跟蹤騷擾防制法」之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。[（工作場所性騷擾防治措施準則第8條）](#)

十、保密原則及申訴處理單位之設置：

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。

本校有關工作場所性騷擾申訴案件，委由本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）調查處理。[（工作場所性騷擾防治措施準則第12條）](#)

十一、被申訴人為機關首長之處理：

本校校長涉及本法第三條之情形者，申訴人應向主管機關提出申訴（[性別平等工作法32-1條](#)）（[性騷擾防治法14-3-2](#)），其處理程序依各該主管機關規定辦理。

十二、申訴之提出及接獲申訴之通報：

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。[（工作場所性騷擾防治措施準則第11條）](#)

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、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。
- （三）申訴之事實內容及相關證據。

本校於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，依性別平等工作法第十三條第四項規定，通知地方主管機關。

十三、申訴之撤回：

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。[（性別平等工作法32-1-](#)

4)

十四、 申訴調查原則及調查結果之內涵：

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。(工作場所性騷擾防治措施準則第13條)

申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將前項調查結果移送申訴處理單位審議處理：(工作場所性騷擾防治措施準則第14條)

- (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。

十五、 調查不公開、證據保全及隱私等人格法益之保護：

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。(工作場所性騷擾防治措施準則第10條)

違反前項規定者，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。(勞動部規範範本第15條第二項)

十六、 迴避原則：

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、調查獲決議有偏頗之虞，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，由本校命其迴避。(工作場所性騷擾防治措施準則第15條)

十七、 會議之召開及決議：

如有性騷擾案件，本校將參酌依情節輕重、案件性質，交由性平會或成立調查小組調查。

調查小組委員3人至5人，其成員中具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數，應占成員總數三分之一以上，調查小組成員應具性別平等意識，女性代表不得少於總數二分之一，並由女性代表中推選一人為小組召集人。

必要時，調查小組成員得一部或全部外聘，但行為人為校長、教師、職員或工友者，應成立調查小組，且其成員應全部外聘。

性平會委員人數7人，校長為主任委員，女性委員不得少於總數二分之一。

性平會或調查小組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。(各級學校性別平等教育委員會

設置準則第5條)

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。(工作場所性騷擾防治措施準則第16條)

性平會或調查小組應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。(工作場所性騷擾防治措施準則第17條)

十八、 申訴處理期程及救濟：

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(桃園市政府)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(桃園市政府)提起申訴。(工作場所性騷擾防治措施準則第18條)

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，依各該人事法令之規定及性別平等工作法第2條第3項及第32條之3規定辦理。

本校不得因受僱者提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處分。(性別平等工作法第36條)

十九、 申訴調查及決議之暫緩情形：

性平會或調查小組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，其期間不受前條第一項規定之限制。(勞動部規範範本第19條)

二十、 申訴調查結果之通報：

性騷擾行為經調查屬實，本校將視情節輕重，對行為人為適當之懲處或處理，並按中央主管機關規定之內容及方式，依「性別平等工作法」第13條第4項規定，將處理結果通知地方主管機關。(工作場所性騷擾防治措施準則第19條)

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，並移送主管機關(桃園市政府)審議。(性騷擾防治法第15條)。如涉及刑事責任時，得移送司法機關處理。

二十一、 事後之追蹤管考：

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。(工作場所性騷擾防治措施準則第20條)

二十二、 性騷法之防治原則：

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：(性騷擾防治法第7條)

1. 協助被害人申訴及保全相關證據。
2. 必要時協助通知警察機關到場處理。

3. 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：

1. 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。

2. 避免報復情事。

3. 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。

4. 其他認為必要之處置。

二十三、 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」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」等規定辦理。

二十四、 本規範經本校性別平等教育委員會討論後，提請校務會議決議通過，陳校長核定後公布實施，修正時亦同。