

屏東縣瓦礫國民小學工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

113 年 4 月 17 日臨時校務會議通過

一、目的：

本校為提供全體教職員工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，訂定本辦法暨禁止性騷擾之書面聲明。

二、依據：

- (一)性別工作平等法規定辦理。
- (二)勞動部頒佈「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定本規範。

三、本校性騷擾防制及申訴處理，除法令另有規定外，依本辦法之規定行之。

四、本辦法適用於本校教職員工相互間或員工與服務對象相互間發生之性騷擾事件。性騷擾之行為人如非本校員工，本校應依法提供受害員工行使權利之法律協助。

五、本辦法所稱之性騷擾，係指員工於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、客戶……等）以性要求、具有性意味或性別歧視等言詞或行為對其造成敵意性或脅迫性或冒犯之工作環境，導致侵犯及干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或主管對員工或求職者為明示或暗示要求具有性意味或歧視之言詞或行為，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、獎懲之交換條件。

六、具體而言，性騷擾之樣態包括下列數端：

- (一) 因性別差異所產生的侮辱、蔑視或歧視之態度與行為。
- (二) 與性有關之不當、不悅、冒犯性質之語言、身體碰觸或性要求。
- (三) 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- (四) 強制性交及性攻擊。
- (五) 展示具有性意涵或性誘惑之圖片或文字。
- (六) 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位，反之亦同。

七、本校應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的校園工作環境。如有性騷擾或疑似情事發生，應即檢討、改善防治措施。

八、本校於教職員工工作中，規劃遴聘專家定期實施防治工作場所性騷擾防治、性別平等相關課程之教育訓練，鼓勵同仁參與縣府及校內舉辦之各種性別平等及性騷擾防治相關研習課程、教育訓練，並利用集會、校園網路、e-mail 等，加強有關性騷擾防制措施及申訴管道之宣導，並將相關資訊妥適利用於工作場所顯著之處公開揭示。

九、本校依法設置工作場所性騷擾申訴管道，並於工作場所顯著之處公開揭示。

申訴專線電話：08-8684050#212

申訴電子信箱：wsz17@yahoo.com.tw

- 十、本校會加強宣導性騷擾防治措施及申訴管道。
- 十一、如有知悉性騷擾情形時，會採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：
 - (一) 被害人權益及隱私。
 - (二) 對工作場所空間安全之維護及改善。
 - (三) 對行為人之懲戒。
 - (四) 其他防治及改善措施。
- 十二、本校受理性騷擾事件申訴，得委由本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)調查處理。
- 十三、性騷擾申訴得以書面或言詞提出。以言詞申訴者，受理人員應做成記錄，經申訴人閱讀或朗讀，確認內容無誤後，由其簽名蓋章。
申訴應由申訴人簽名蓋章，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) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所及聯絡電話。
 - (三) 申訴之事實及內容。申訴書或言詞記錄不合前項規定，其情形可補正者，應通知申訴人於14日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。
- 十四、性平會做出決議之前，得由申訴人或其代理人以書面撤回申訴；
申訴經撤回者，不得再就同一事由提出申訴。
- 十五、性平會之調查，可通知當事人及關係人到場說明。
- 十六、性平會調查性騷擾申訴時，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。
- 十七、本校進行性騷擾調查時，應依照下列調查原則為之：
 - (一) 性騷擾調查應以不公開的方式進行，並保護當事人隱私及人格法益。
 - (二) 性騷擾應秉持客觀、公正、專業原則，充分給予當事人答辯及陳述意見之機會。
 - (三) 被害人陳述明確時，已無詢問必要時，應避免重複詢問。
 - (四) 性騷擾事件調查，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) 性騷擾事件當事人與證人有權力不對等之情形時，應避免對質。
 - (六) 調查人原因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另做成書面資料，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分之資料，除有調查必要或基於公共安全考量者外，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級法律協助。
 - (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。

十八、性平會應於申訴提出 2 個月內結案，必要時，得延長 1 個月，並作成理由決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。

十九、有下列情形之一者，當事人得對性平會之決議提出申覆：

- (一) 申訴決議與載明知理由顯有矛盾者。
- (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，係為變造或偽造者。
- (七) 為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定判決或行政處分已變更者。
- (八) 足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

二十、性平會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議。

二十一、性騷擾行為經查屬實者，得視情節輕重，對相對人依工作規則、法令規章等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，會協助申訴人提出告訴。性騷擾行為經證實為誣告者，視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

二十二、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，並避免相同事件或報復情事發生。

二十三、當事人有輔導或醫療需要者，得轉介專業輔導或醫療機構。

二十四、本辦法經校務會議通過，陳 鈞長核定公布後實施，修訂時亦同。