

桃園市復興區巴陵國民小學

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

113 年 5 月 28 日臨時校務會議通過

第 一 條 桃園市復興區巴陵國民小學（以下簡稱本校）為提供教職員工(含受僱者)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，依性別平等工作法(第 13 條)、性騷擾防治法(第 7 條)、工作場所性騷擾防治措施準則等相關規定，訂定本辦法。

第 二 條 本校之性騷擾及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本辦法規定行之。

第 三 條 本校各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為(第 1.2 款為性別平等工作法第 12 條、第 3-5 款為性騷擾防治法第 2 條)：

- (一) 以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- (二) 主管對下屬或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。
- (三) 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。
- (四) 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。
- (五) 所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢

或機會為性騷擾。

性騷擾之行為人如非本校員工或申訴人如為派遣勞工，本校仍應依本辦法相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。

第 四 條 本校依**工作場所性騷擾防治措施準則第 12 條**規定，由本校之**性別平等教育委員會**(以下簡稱**性平會**)以**保密方式**處理申訴，並確保雙方當事人之隱私權。

第 五 條 **違反性別平等及性騷擾之申訴**，原則上應以具名書面為之，**申訴書**如附件，如以言詞提出申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或簽章。

前項書面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) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

(三) 申訴之事實及內容。

第 六 條 本辦法之申訴，由人事室單一窗口受理（**專線電話 03-391-2131 分機 516、傳真 03-391-2031**），相關資訊於辦公室行事曆黑板公開揭示。

第 七 條 申訴人向本校提出申訴時，得於**性平會**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。

第 八 條 本校首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人應向**桃園市政府教育局**提出申訴，其處理程序依**桃園市政府教育局**相關規定辦理。

性騷擾被申訴人為校長或本校一級主管，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，本校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。
(性別平等工作法第 13-1 條)

第 九 條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為當事人或當事人之配偶、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它具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，當事人得以書面舉其原因及事實，向性平會申請令其迴避。

第十條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，應終止其參與，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第十一條 性平會會議應有委員二分之一以上之出席，始得開會，應有出席委員過半數之同意始得決議；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）。

性平會應為附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

前項決議，應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及本校。

第十二條 申訴事件應自提出起二個月內結案，如有必要得延長一個月，延長以一次為限。申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復，並應附具理由，由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。（性騷擾防治法第 15 條）

第十三條 性平會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，其期間不受前條規定之限制。

第十四條 性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出告訴。性騷擾行為經證實有誣告之事實者，本校得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

第十五條 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，並避免相同事件或報復情事發生。

當事人有輔導或醫療等需要者，本校得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第十六條 本辦法由校長核定並經校務會議通過後實施，修正時亦同。

0531***

人事室：

輔導室：

校長：