

中壢區普仁國民小學 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

壹、目的

為防治工作場所性騷擾行為，維護性別工作平等及人格尊嚴，特依「性別工作平等法」及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，訂定本辦法。

貳、定義

一、性騷擾：

- (一) 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。
- (二) 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、適用對象：包含員工(受僱者、派遣勞工、技術生、實習生皆屬之)及求職者(參酌性別工作平等法第2、3條相關規定)，但應適用性別平等教育法處理者，不適用本辦法。惟機關首長如涉及性騷擾事件，須交由具指揮監督權限機關(桃園市政府教育局)決定。

三、工作場所：由雇主所提示，使員工履行契約提供勞務，且為雇主所能支配、管理之場所，或使求職者前來應徵之場所。員工於非雇主所能支配、管理之場所工作者，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，並事前詳為告知員工。

參、性騷擾防治措施

- 一、雇主或因工作關係有管理監督權者，不得利用工作上之權力、機會或方法，對員工或求職者性騷擾，亦不得縱容他人對受僱者或求職者性騷擾。
- 二、員工不得於工作場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾。
- 三、工作場所有以上性騷擾之情形時，雇主或因工作關係有管理監督權者應予勸阻或為其他適當之處置；未予勸阻或為其他適當之處置者，以縱容論。
- 四、雇主應致力防治性騷擾、改善工作場所設施以保護員工免於性騷擾，並應定期舉辦或鼓勵員工參加性騷擾防治之教育講習。

五、申訴及調查

- (一) 本校為受理性騷擾申訴及調查案件，委託本校「性別平等教育委員會」調查處理，依「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」等性騷擾防治相關規定程序辦理；。
- (二) 本校「性別平等教育委員會」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。
- (三) 本校「性別平等教育委員會」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。
- (四) 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。書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：1. 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。2. 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。3. 申訴之事實及內容。
- (五) 受理申訴者為處理申訴案件，應以不公開方式為之，必要時得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。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，並保護當事人之隱私權及其他人格法益。
- (六) 迴避原則：
 - 1. 性騷擾事件申訴之調查人員在調查過程中，有下列情形之一，應自行迴避：

- (1) 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。
- (2) 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關係者。
- (3) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- (4) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。
2. 性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：
 - (1) 有前款所定之情形而不自行迴避者。
 - (2) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。
3. 前款申請，應舉其原因及事實，向本校調查單位提出，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。
4. 被申請迴避之調查人員在調查單位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。
5. 調查人員有第一款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。
- (七) 申訴人於釋明受性騷擾之事實後，雇主或工作上有管理監督權者否認該事實時，應就該事實不存在，負舉證責任。申訴人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形，應避免其對質。
- (八) 受理申訴者為調查、審議性騷擾申訴，得要求相關人員或單位提供相關資料，該相關人員或單位不得規避、妨礙或拒絕。
- (九) 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及申訴事件內容，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。違反者，應終止其參與，並得視其情節，依相關規定予以懲處及追究相關責任。
- (十) 受理申訴者應於受理申訴之日起 2 個月內作成決定，必要時得延長 1 個月，並以延長 1 次為限。
- (十一) 受理申訴者應將申訴案件之處理經過作成書面紀錄。並應為附理由之決議，以書面通知申訴人、被申訴人及雇主。
- (十二) 雇主不得因員工提出性騷擾申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職及其他不利之處置。
- (十三) 雇主認為當事人有輔導或醫療等需要時，得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

肆、罰則

- 一、如確有性騷擾之事實，雇主將依情節輕重對被申訴者作成調整職務、申誡、記過、大過、調職、降級等處分，或依各相關法令規定予以免職；如該事實涉及刑責，雇主得同時移送司法機關。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。申訴人及被申訴人對申訴案之決議有異議者，得於 20 日內提出申復，經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。
- 二、雇主應採取追蹤、考核及監督，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。

※本校性騷擾申訴受理單位：人事室，申訴專線電話：03-4563830#710，傳真：03-4667144，電子信箱：person@pzps.tyc.edu.tw

本辦法如有未盡事宜，依性騷擾防治法及性別工作平等法等相關規定辦理。

本辦法經校務會議通過並經校長核定後公布實施，修正時亦同。