

# 桃園市立大有國民中學性騷擾防治措施及申訴處理要點

113 年 06 月 27 日校務會議通過

114 年 06 月 27 日校務會議通過修正

- 一、桃園市立大有國民中學（以下簡稱本校）為防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，並提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，依性別平等工作法、性騷擾防治法、性騷擾防治準則及工作場所性騷擾防治措施準則之相關規定，訂定本要點。
- 二、本要點所稱性騷擾，包括：
  - （一）性別平等工作法第 12 條第 1 項所定之性騷擾：
    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。
  - （二）性別平等工作法第 12 條第 2 項所定之權勢性騷擾：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。
  - （三）性別平等工作法第 12 條第 3 項所定之性騷擾：
    1. 受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
    2. 受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
    3. 受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。前三項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。
  - （四）性騷擾防治法第 2 條第 1 項所定之性騷擾，指性侵害犯罪以外，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：
    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。
  - （五）性騷擾防治法第 2 條第 2 項所定之權勢性騷擾，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。

三、性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：

- (一) 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
- (二) 跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
- (三) 偷窺、偷拍。
- (四) 曝露身體隱私部位。
- (五) 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。
- (六) 乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。
- (七) 其他與前六款相類之行為。

四、性騷擾之調查，除依本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：

- (一) 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。
- (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、本要點適用於本校教職員工、派遣勞工、實習生及求職者遭遇前揭適用性別平等工作法或性騷擾防治法之性騷擾事件。但應適用性別平等教育法處理者，不適用本要點。

六、本校為防治性騷擾事件之發生，推動下列工作：

- (一) 定期舉辦或鼓勵所屬教職員工以公假參加與性騷擾防治及促進性別平等相關教育訓練，加強教職員工性別平等觀念。
- (二) 利用集會或其他有效管道公開揭示禁止性騷擾行為，並加強教職員工性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。
- (三) 設置本校受理工作職場性騷擾申訴管道如下，並將相關資訊公告於學校網頁或適當場所：

申訴專線電話：03-2613297 轉 710

申訴專用傳真：03-2623298

受理申訴單位：本校人事室

七、本校於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

(一) 因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件時:

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做不利之變更。
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處或處理。行為人具勞工身分且情節重大者，本校得依性別平等工作法第 13 條之 1 第 2 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處或處理。

(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. 依被害人之意願，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，本校仍應依前項規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

八、被害人及行為人分屬不同機關、學校或事業單位，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，應依下列規定採取第七點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、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。

本校知悉前項場所發生性騷擾事件者，得採取下列處置：

(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) 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。

(五)避免報復情事。

(六)預防、減低行為人再度性騷擾之可能。

十、本校為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱委員會)，並置成員三人至九人，委員由校長就申訴個案指定或選聘，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一之比例，男性委員比例以三分之一以上為宜。

委員會得由機關首長指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。

委員會應有成員過半數以上出席始得開會，並應有過半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

十一、適用性騷擾防治法之性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，得於下列規定提出申訴：

(一)屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。

(二)屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

(三)性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前二款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

前項性騷擾申訴案件，依下列規定提出：

(一)申訴時行為人係本校所屬人員：向本校提出。

(二)申訴時行為人為學校校長：向桃園市政府家庭暴力暨性侵害防治中心提出。

(三)申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

第一項性騷擾申訴有下列不予受理情形之一者，本校應即移送桃園市政府家庭暴力暨性侵害防治中心決定不予受理或應續行調查：

(一)當事人逾期提出申訴。

(二)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，撤回申訴或依性騷擾防治法第 21 條第 5 項規定視為撤回申訴後再行申訴。

十二、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。申訴書應載明事項：

- (一) 申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務、工作或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
- (二) 有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
- (三) 有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
- (四) 申訴之事實內容及可取得之相關證據。
- (五) 申訴之年月日。

適用性騷擾防治法事件之申訴，申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於 14 日內補正。

本校依性別平等工作法之工作場所性騷擾預防、糾正及補救義務，不因申訴不受理而受影響。

十三、本校委員會作成決議前，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。

十四、本校調查性騷擾申訴，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。參與性騷擾事件之處理、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，並解除其聘任。

十五、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，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本校委員會申請令其迴避；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委員會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，由委員會命其迴避。

十六、本院處理申訴時，除依第十點規定設委員會外，並組成申訴調查小組調查之，其成員應有具備性別意識之外部專業人士，且女性成員不得低於二分之一之比例，男性委員比例以三分之一以上。

申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送委員會審議處理：

- (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。

十七、本校委員會調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- (一) 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- (二) 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。
- (三) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (四) 性騷擾事件之調查，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) 性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。
- (六) 調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，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份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，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及醫療與法律協助。
- (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、本校委員會應於申訴提出或移送申訴案件到達之日起 7 日內開始調查，並於 2 個月內結案；必要時，得延長 1 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 32 條之 1 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 34 條第 1 項規定，向地方主管機關提起申訴。

十九、本校校長涉及性別平等工作法之性騷擾事件時，申訴人屬公務人員及教育人員者，向桃園市政府教育局提起申訴；非屬上開適用對象者，得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向桃園市政府勞動機關(桃園市政府性別平等工作會)提起申訴。如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應向桃園市政府(家庭暴力暨性侵害防治中心)提出申訴。

本校委員會應參考申訴調查小組之調查結果，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，並註明對申訴案之決議有異議者，依下列法令得提出之救濟途徑。

(一) 屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

1、公務人員應自行政處分達到之次日起 30 日內，繕具復審書經由本校向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

2、教育人員得依教師法相關規定，應自行政處分達到之次日起 30 日內提出確實證明或敘明理由，以書面向桃園市教師申訴評議委員會提起申訴，前開期間，以桃園市教師申訴評議委員會收受申訴書之日期為準；亦得依訴願法相關規定，於收受行政處分之次日起 30 日內，繕具訴願書經由本校向桃園市政府提請訴願，前開期間，以本校收受訴願書之日期為準。

3、前二目以外之人員，依性別平等工作法第 32 條之 1 申訴期限之規定，向桃園市政府勞動機關(桃園市政府性別平等工作會)提起申訴。

(二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件依性騷擾防治法第十六條規定，自行政處分達到之次日起 30 日內經桃園市政府(家庭暴力暨性侵害防治中心)向桃園市政府提起訴願。

二十、性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對受僱之行為人依工作規則等相關規定為申誡、記過、解聘、停聘、懲處、懲戒或其他處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出告訴或告發。性騷擾行為經證實為誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲處、懲戒或其他處理。

本校依性別平等工作法第 27 條第 1 項及第 2 項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本校賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

二十一、公務人員或教育人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

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

二十三、本校校長及各級主管人員不得因所屬同仁在性騷擾事件申訴、調查或評議程序中，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，而予以解僱、調職或其他不利處分。

二十四、本要點如有未盡事宜，悉依性別平等工作法、性騷擾防治法及其他相關規定處理。

二十五、本要點經校務會議通過並陳請校長核定後實施，修訂時亦同。