**基隆市安樂國民小學性騷擾防治措施、申訴**

**及懲戒辦法**

102年2月20日校務會議修正通過

**壹、依據：**

 一、性騷擾防治法第7條、性別工作平等法第13條規定

 二、行政院勞委會頒佈「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

 訂定準則」。

**貳、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。

**叁、適用範圍：**

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。

**肆**、**適用對象**：

 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，受害人之服務

 機關應依法提供其行使權利之法律協助。

**伍、定義：**

本辦法所稱之性騷擾，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、脅迫性或冒犯之工作環境，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。

 具體言之，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。

**陸、執行：**

 一、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。

 **二、**本校應遴聘專家定期實施工作場所性騷擾防治、兩性平權相關

 課程之教育訓練，鼓勵同仁參與市府及校內舉辦之各種相關研

 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，並將相關資訊妥適公

 開揭示於工作場所顯著之處。

 三、本校依法設置工作場所性騷擾申訴管道：

 申訴專線電話：02-24220814#50

 申訴電子信箱：jin999168@yahoo.com.tw

四、本校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。

**柒、組織**

 一、本校依法設置性騷擾申訴處理委員會，由校長、教務、學務、

 總務、輔導、護理師、教評會代表、教師代表、人事主任、共

 同組成，負責本校性騷擾申訴案件。

 二、申訴處理委員會設置主任委員1名、委員3至11人，其女性代

 表不得低於1/2，並視需要聘請專家學者擔任委員。

**捌、申訴**

 一、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，經使申訴人閱讀或朗讀，確認內容無誤後，由

 其簽名蓋章。

 二、申訴應由申訴人簽名蓋章，並詳載申訴書中之各項資料。

 三、申訴書或言詞記錄不合規定，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，不予受理。

 四、工作場所性騷擾申訴處理委員會做出決議之前，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。

 五、性騷擾申訴處理委員會有1/2以上委員出席始得開會，並有半

 數以上出席委員同意使得做成決議。

 六、委員會之調查，可通知當事人及關係人到場說明。

 七、工作場所申訴調查委員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。

**玖、調查原則**

 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、申訴處理委員會應於申訴提出3個月內結案，並作成決議，並

 得做成懲戒或其他處理之建議。

**拾、申覆：**

 有下列情形之一者，當事人得對申訴處理委員會之決議提出申覆：

 一、申訴決議與載明知理由顯有矛盾者。

 二、申訴處理委員會之組織不合法者。

 三、依兩性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。

**拾壹：其他**

 一、申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫

 緩調查。

 二、性騷擾行為經查屬實者，得視情結輕重，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。

 三、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。

 四、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。

 五、當事人有輔導或醫療需要者，得轉介專業輔導或醫療機構。

**拾貳、本辦法經校務會議通過，陳校長核定公布後實施，修訂時亦同。**