

桃園市立龍潭高級中等學校性騷擾防治申訴及懲戒辦法

112年6月30日校務會議訂定

- 一、桃園市立龍潭高級中等學校（以下簡稱本校）為防治性騷擾，提供所屬員工及受服務人員免於性騷擾及性別歧視之環境，預防性騷擾行為之發生並消除性別歧視，於知悉有性騷擾或性別歧視之情形時，採取適當之糾正、補救、申訴、懲處及其他處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項、第三十三條及性騷擾防治法第七條第二項規定，訂定本辦法。
- 二、本辦法所稱性騷擾，依當事人間之關係，分別指下列情形之一：
 - （一）適用性別工作平等法者：
 - 1、本校教職員工執行職務或在工作場所時，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、主管人員對部屬或對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）適用性騷擾防治法者：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，具有下列情形之一者：
 - 1、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
 - 2、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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。
- 三、本辦法所稱性別歧視，指當事人間有下列情形之一者：
 - （一）雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。
 - （二）雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施、教育、訓練或其他類似活動，因性別或性傾向而有差別待遇。
 - （三）雇主對受僱者薪資之給付，因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，給付不同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。
 - （四）雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，因性別或性傾向而有差別待遇。
- 四、本校依性別工作平等法或性騷擾防治法規定辦理性騷擾與性別歧視之防治及處理，除其他法規另有規定者外，適用本辦法。
- 五、本校每年應定期舉辦或鼓勵人員參與性侵害及性騷擾防治相關教育訓練，於員工在職訓練或工作坊中，合理規劃兩性平權及性騷擾防治相關課程，以加強員工性別平等觀念。本校應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，相關資訊另於本校網站及工作場所顯著之處公開揭示。

- 六、本校應設受理性騷擾及性別歧視申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等，並於本校網頁或適當場所公告之。
- 本校受理工作場所性騷擾申訴之管道如下：
- 專線電話：03-4895599 轉 120、121
- 專線傳真：03-4794619
- 專用信箱或電子信箱：ie81456@ltsh.tyc.edu.tw
- 本校受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。
- 七、本校於知悉有性騷擾或性別歧視之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：
- (一) 保護被害人之權益及隱私。
 - (二) 對所屬場域空間安全之維護或改善。
 - (三) 其他防治及改善措施。
- 八、本校設置性騷擾申訴評議委員會(以下簡稱性騷擾申評會)。本委員會置委員 9 人，主任委員由校長兼任，並為會議主席，其餘 8 名委員由教師、職員、工友代表各 1 人(由各類人員分別票選產生)、教務主任、學務主任、輔導主任、進修部主任、教師會代表。委員任期 2 年(每年 1 月至 12 月)，可連選連任。
- 如遇性騷擾相關案件時，成立性騷擾申訴調查小組(以下簡稱本小組)，負責處理性騷擾申訴案件之調查。本小組置召集人一名由校長擔任，調查委員 3 人至 5 人由校長聘兼，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任之。本小組調查時，應以不公開方式處理及保護當事人之隱私，並得通知當事人及關係人到場說明，如有必要得邀請具相關學識經驗豐富者協助。
- 處理教職員工性騷擾相關案件時，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，可否同數時取決於主席。
- 性騷擾申調會得委託本校所設性別平等教育委員會分別依性別工作平等法或性騷擾防治法相關規定調查處理。
- 九、性騷擾事件被害人本人或其代理人得依性別工作平等法或性騷擾防治法第十三條第一項規定向本校人事室提起申訴，其中依性騷擾防治法第十三條第一項規定提起者，應於事件發生後一年內為之。惟如本校校長涉及性騷擾事件，應交由桃園市政府教育局決定。加害人非屬本校人員而誤向本校提出時，本校人事室仍應採取適當之緊急措施，於接獲申訴之七日內，將申訴書及相關資料移送其在地直轄市、縣(市)政府處理。
- 十、性騷擾之申訴得以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理人員應作成紀錄，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。
- 申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：
- (一) 申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位與職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。
 - (二) 有法定代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所、聯絡電話及與當事人關係。

(三) 有委任代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所、聯絡電話及與當事人關係，並應檢附委任書。

(四) 申訴之事實及內容。

(五) 可取得之相關事證或人證。

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，應通知申訴人於十四日內補正。

十一、性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

(一) 申訴書或言詞作成之紀錄，未於前點第三項所定期限內補正者。

(二) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

本校不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人，並應副知桃園市政府教育局。

前項通知應敘明理由，並載明再申訴之期間及機關。

十二、性騷擾事件之申訴調查，有下列情形之一，調查人員應自行迴避：

(一) 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。

(二) 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之關係者。

(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

性騷擾事件申訴之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

(一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。

(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，由人事室轉向調查小組為之，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。

被申請迴避之調查人員在調查小組就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該小組命其迴避。

十三、性騷擾申訴事件應自接獲申訴或移送申訴案件到達七日內開始調查，並於二個月內調查完成；必要時得延長一個月，並應通知當事人。

十四、性騷擾申訴會作成決議前，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。

十五、本小組調查性騷擾申訴，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，召集人應終止其參與，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。

十六、本校調查性騷擾事件時，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) 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
 - (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。
- 違反前項第七款者，調查小組應終止其參與，本校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。

十七、本校就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人及其相關單位。

書面通知內容應包括處理結果之理由、再申訴之期限為調查通知到達次日起三十日內，及再申訴受理機關。

提出申覆應附具書面理由，由性騷擾申評會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。

十八、有下列情形之一者，當事人性騷擾申評會之決議得提出申覆：

- (一) 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- (二) 申訴調查小組之組織不合法者。
- (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，係偽造或變造者。
- (七) 為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
- (八) 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- (九) 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

十九、性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，性騷擾申評會認有必要時，得議決於該程序終結前，暫緩該事件之處理。

二十、性侵害、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人事規章等相關規定為調職、降職、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出告訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人依人事規章等相關規定為懲戒或處理，並予以追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理

措施有效執行，並避免再度性侵害或性騷擾或報復情事發生。

二十一、本校教職員工，利用執行職務之便，對他人為性侵害或性騷擾，被害人若依性騷擾防治法第九條第二項後段請求回復名譽之適當處分，本校對被害人為回復名譽之處分時，應提供適當之協助。

二十二、本辦法對於在本校接受服務之人員間發生之性騷擾事件，亦適用之。本校雖非加害人所屬單位，於接獲性騷擾申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送桃園市政府教育局。

二十三、本辦法經校務會議通過，陳校長核定後實施，修訂時亦同。