

桃園市立自強國民中學性別歧視 與性騷擾防治措施暨申訴及調查處理要點

民國 111 年 8 月 26 日校務會議通過訂定

民國 113 年 6 月 12 日校務會議通過修訂

民國 114 年 6 月 19 日校務會議通過修訂

壹、總則

一、桃園市立自強國民中學（以下簡稱本校）為保障性別工作權平等，防治因性別所產生之歧視發生，提供免受性騷擾之工作及服務環境，建立申訴管道，並確實維護當事人之權益，特依性別平等工作法第十三條第一項、第三十二條、性騷擾防治法第七條第一項、性騷擾防治準則第六條及工作場所性騷擾防治措施準則第三條規定，訂定本要點。

二、本要點所稱性騷擾及因性別所產生之歧視，其範圍如下：

（一）本校員工、非員工及受服務人員間發生性別平等工作法第十二條第一項、第二項、第三項及性騷擾防治法第二條所定之性騷擾事件：

1、性別平等工作法第十二條第一項所定之性騷擾：

（1）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）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，作為任用、聘僱、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。

2、性別平等工作法第十二條第二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。

3、性別平等工作法第十二條第三項所定之性騷擾：

（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。

4、性騷擾防治法第二條第一項所定之性騷擾：

(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。

5、性騷擾防治法第二條第二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。

(二)本校員工或求職者遭受性別平等工作法第七條至第十一條所定之性別歧視：

1、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。

2、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。

3、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，給付不同之薪資。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。

4、退休、資遣、離職及解僱，因性別或性傾向而有差別待遇。

5、工作規則、勞動契約或團體協約，規定或事先約定員工有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職、留職停薪，或予以解僱。

(三)違反母性保護：指女性員工從事之工作可能影響胚胎發育、妊娠或哺乳期間之母體及幼兒健康。

三、本校應採行適當措施，建立友善之工作環境，提升性別平權觀念，並設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等申訴及建言管道，以提供所屬員工及受服務人員免受性騷擾之工作及服務環境。

本校申訴管道如下：

申訴專線電話：03-4553494#710

申訴專用傳真：03-4630648

申訴專用電子信箱：tcjh710@tcjh.tyc.edu.tw

四、本校應利用集會、印刷品、網路等各種傳遞訊息之機會及方式，加強所屬員工有關性別歧視及性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並於各種教育訓練講習，合理規劃促進性別平等、消除性別歧視及性騷擾防治等內容，鼓

勵所屬人員參加各機關辦理之相關研習，且擔任性騷擾事件處理人員及主管職務者應優先實施。

五、本校為受理性騷擾、因性別所產生之歧視申訴及調查案件，應設性別申訴調查處理委員會（以下簡稱本會），分別依性別平等工作法、性騷擾防治法、性騷擾防治準則、工作場所性騷擾防治措施準則等相關規定調查處理。

本會置委員五人至七人；其中一人為召集人，由校長兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員由校長就本校教職員、社會公正人士或專家學者聘（派）兼任之。

女性委員比例不得低於二分之一，且任一性別委員比例不得低於三分之一。應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。

委員之任期自當年八月一日至次年七月三十一日止，期滿得續聘（派），任期內出缺時，得補行遴聘，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

六、參與申訴案件之處理、調查及審議人員，有下列各款情形之一者，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。

（三）現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

（四）於該事件，曾為證人、鑑定人。

前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向性平會申請迴避。

七、本校於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

（一）本校因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

1、採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施，及其他認為必要之處置。

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之服務。

3、對性騷擾事件進行調查。

4、對行為人為適當之懲戒或處理。

- 5、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。

(二)本校非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- 1、就相關事實進行必要之釐清。
- 2、適度調整工作內容或工作場所，減低當事人雙方互動之機會，預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
- 3、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及保全相關證據。
- 4、依被害人意願，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。

本校因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本校仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

本校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。

貳、性騷擾之申訴處理程序

八、性騷擾事件之申訴，被害人或其代理人除可依相關法律請求協助外，並得向本會提出申訴。如行為人為本校校長，應向桃園市政府教育局提出申訴。另申訴人非屬公務人員、教育人員、軍職人員者，應向本校提起申訴。但若被申訴人為本校校長、或機關沒有處理或不服機關調查懲戒結果，得逕向地方主管機關提出申訴。

依前項規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

- (一)被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。
- (二)被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。
- (三)被申訴人為機關首長，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。

申訴人依第二項但書規定向地方主管機關提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。

本校接獲被害人申訴時，應通知被害人勞務提供地之地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。

九、申訴得以書面或言詞提出。其以言詞提出者，本會應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤。

前項書面或言詞作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(一)申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

(二)有法定代理人或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。

(三)申訴之事實內容及相關證據。

屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件申訴書或紀錄，應載明事項，依性騷擾防治法施行細則第十二條規定辦理。

申訴書或紀錄不合前二項規定，而其情形可補正者，性平會應通知申訴人於十四日內補正。

十、性騷擾事件之申訴，屬性騷擾防治法規範之權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，被害人得於知悉事件發生後二年內向行為人服務機關提出申訴，但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出；屬性騷擾防治法規範之權勢性騷擾事件者，被害人得於知悉事件發生後三年內向行為人服務機關提出申訴，但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。逾期提出申訴時，桃園市政府(家庭暴力暨性侵害防治中心)應不予受理。

屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，不受理性騷擾申訴時，應即移送直轄市、縣(市)主管機關決定不予受理或應續行調查。

如接獲性騷擾申訴而本校不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位(以下稱調查單位)，未能查明調查單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查。

前項移送，應以書面通知當事人，並副知桃園市政府(家庭暴力暨性侵害防治中心)。

行為人及被害人分屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之服務機關於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真或其他電子資料傳輸方式，通知他方機關共同協商解決或補救辦法。以口頭為之者，應作成書面紀錄。另由被害人之機關主責受理申訴及調查，並通知被害人勞務提供地之地方主管機關為原則。

十一、申訴事件有下列情形之一者，不予受理：

(一)申訴書或依言詞作成之紀錄不合法律規定，其情形可補正，經通知於14日內補正而未補正。

(二)同一事由經申訴決議確定或已撤回後，再提起申訴者。

(三)屬性騷擾防治法之性騷擾案件提出申訴逾申訴期限。

(四)對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。

不受理性騷擾申訴時，應即移送直轄市、縣（市）主管機關決定不予受理或應續行調查。

十二、本會受理申訴案件後之處理程序如下：

(一)受理之申訴案件，本會召集人應於七日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。

(二)性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之。參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，應確保當事人之個人隱私及其他人格法益，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。調查過程必要時，得請求警察機關協助。對於事件內容應予保密，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。

(三)專案小組調查過程知有疑似性侵害犯罪情事者，應立即向桃園市政府家庭暴力暨性侵害防治中心通報，至遲不得超過二十四小時，並協助被害人向警察機關報案。

(四)專案小組調查結束後，應作成調查報告，提本會審議，申訴案件之審議，得通知當事人、關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問。必要時，並得邀請具相關學識經驗之專家學者列席。當事人或關係人有權力不對等之情形者，應避免其對質。

(五)本會對申訴案件之審議，應作出成立或不成立之決議。決議不成立者，仍應對審議情形，為必要處理之建議。

(六)決議應載明理由及救濟途徑，以書面通知當事人。如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，應作成調查報告及處理建議，移送桃園市政府家庭暴力暨性侵害防治中心。

申訴案件應自受理之次日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。申訴案件經結案後，不得就同一事件再提出申訴。

十三、屬性別平等工作法規範之性騷擾申訴案件已進入偵查或審判程序者，經申訴人同意，本會得決議暫緩調查及審議，不受前點第二項結案期限之限制。

十四、申訴人於本會作成決議前，得以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事件再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事件如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

十五、本校對依第十二點第一項第五款決議成立之性騷擾員工，應依相關懲處規定，視其情節作成申誡、記過、記大過或停(免)職，或停聘、不續聘或解聘之建議，並得移付懲戒；如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處建議。

前項性騷擾或誣告之事實，涉及刑事責任，且非屬告訴乃論之罪者，應簽報校長後移送司法機關處理。

十六、申訴案件當事人對申訴案之決議有異議者，得分別依下列程序提出救濟：

(一)適用性別平等工作法規範之申訴案件：

1、適用或準用公務人員保障法規定保障對象，得依公務人員保障法第二十五條規定提起復審；適用或準用教師法規定對象，得依教師法規定提起申訴。

2、非屬上開人員者(如技工、工友、約用人員等)，得向地方主管機關提出申訴。

(二)適用性騷擾防治法規範之申訴案件：申訴人及行為人對於調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。

參、性別歧視與違反母性保護之申訴處理程序

十七、性別歧視與違反母性保護之申訴，應於事實發生日起三十日內，以書面向本校提出，並載明下列事項，由申訴人簽名或蓋章：

(一)申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

(二)請求事項。

(三)事實及理由。

(四)證據。

(五)管理措施或有關工作條件之處置達到之年月日。

(六)提起之年月日。

前項申訴以口頭、電話、傳真或電子郵件等方式提出者，應於十四日內以書面補正。

本校為處理第一項之申訴，得提送本會進行調查，其調查審議程序準用第十二點第一項相關規定。

十八、本校對申訴案件，應於收受申訴書之次日起三十日內，就請求事項詳備理由函復，必要時得延長二十日，並通知申訴人。逾期未函復，申訴人得以書面向桃園市政府性別平等工作會（桃園市政府勞動局）申訴；但申訴人為公務人員保障法適用或準用人員，得依保障法第八十一條第一項規定逕提再申訴；申訴人為教師法適用或準用人員，得依教師法規定提起救濟。

十九、申訴人不服本校之函復，得以書面向桃園市政府性別平等工作會（桃園市政府勞動局）申訴；但申訴人為公務人員保障法適用或準用人員，得依保障法第七十八條第一項規定，於復函送達之次日起三十日內，向保訓會提起再申訴；申訴人為教師法適用或準用人員，得依教師法規定提起救濟。

肆、考核監督及保護措施

二十、本校對於申訴案件應採取事後之追蹤、考核及監督，確保申訴之決定確實有效執行，並避免相同事件或報復情事之發生。

二十一、本校不因所屬人員提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解聘(僱)、調職或其他不利處分。

二十二、本要點未盡事宜，悉依其他相關法令規定辦理。