

## 新北市汐止區北港國民小學性騷擾防治措施、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) 本校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)。

三、工作場所：由本校所提示，使員工履行契約提供勞務，且為本校所能支配、管理之場所，或使求職者前來應徵之場所。員工於非本校所能支配、管理之場所工作者，本校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、本校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，本校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、本校應致力防治性騷擾、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) 本校設置性騷擾申訴處理委員會，由勞資雙方代表共同組成負責處理性騷擾申訴案件。申訴處理委員會置主任委員一名，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；置委員5人至7人，本委員會之女性代表不得低於二分之一，單一性別不得少於三分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。

(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。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。

(三) 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。

- (四) 申訴人於釋明受性騷擾之事實後，本校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。
- (五) 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。
- (六) 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。
- (七) 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。
- (八) 受理申訴者應將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，密封存檔 10 年。並應為附理由之決議，以書面通知申訴人、被申訴人及本校。
- (九) 本校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) 本校認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。

#### 肆、罰則

- 一、如確有性騷擾之事實，本校將依情節輕重對被申訴者作成申誡、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，本校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、本校應採取追蹤、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。

※本公司/機構/機關性騷擾申訴受理單位人員：新北市汐止區北港國民小學人事室

申訴專線電話：02-26462832 分機 26

傳真：02-26463840

信箱：新北市汐止區北港國民小學人事室

伍、本辦法由校長奉核公佈後實施，修訂時亦同。

校長 劉國華