

臺北市私立延平高級中學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

105年12月8日行政主管會議通過

106年1月9日校務會議修正通過

108年1月7日校務會議修正通過

108年2月12日校務會議修正通過第13條、第16條

- 第一條 臺北市私立延平高級中學（以下簡稱本校）為提供教職員工及求職者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，建立性騷擾事件申訴管道，以維護當事人權益及隱私，特依「性別工作平等法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」規定，訂定本辦法。
- 第二條 本校性騷擾事件處理，除法令另有規定外，依本辦法規定辦理。
- 第三條 本辦法適用於本校各級主管對其所屬員工、員工相互間或員工與受服務對象間、員工遭任何人申訴之性騷擾事件。性騷擾之行為人如非本校員工，本校依法提供受害人行使權利之協助。
- 第四條 本辦法所稱之性騷擾，係依性別工作平等法第十二條之定義，指本校教職員工於執行職務時，任何人（含各級主管、教師、職員工等）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；或主管對教職員工及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、獎懲之交換條件。
- 具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：
- 一、因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
 - 二、與性有關之不適當、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和文字。
- 第五條 本校應防治工作場所性騷擾之發生，保護教職員工及求職者不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與教職員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
- 倘若本校教職員工於非本校所能支配、管理之工作場所工作者，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。
- 第六條 本校應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強宣導有關性騷擾防治措施及申訴管道，並定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練或工作坊中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。
- 第七條 本校於人事室設置性騷擾申訴管道，設立受理性騷擾申訴之專線電話、傳真及專用電子信箱，並將相關資訊於校內顯著之處公開揭示。
- 申訴專線電話：02-27071478轉2801
申訴專線傳真：02-27087997
申訴專用信箱：台北市建國南路一段275號 人事室收
申訴專用電子信箱：personel@yphs. tp. edu. tw
- 第八條 本校於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且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、對行為人之懲處。

四、其他防治及改善措施。

第九條 本校設工作場所性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱「本會」)，負責處理工作場所性騷擾申訴事件。

本會置委員 13 人，為無給職；以校長為主任委員，並為會議主席；人事主任為委員兼執行秘書；其餘委員由校長就本校教師、職員、家長中遴選具性別意識者擔任，任期一年，期滿得連任。其中女性委員比例應佔成員總數二分之一以上。

主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之。

第十條 本會應有委員二分之一以上出席始得開會，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。

第十一條 工作場所性騷擾之申訴，以本校人事室為受理單位；申訴人應於事件發生後一年內向本校人事室提出；人事室接獲申訴或移送申訴事件，應於三日內將申訴事實、資料移交本會。派遣人員如遭受本校教職員工性騷擾，本校將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

第十二條 本會接獲前條第一項申訴事件時，得以決議得成立調查小組調查之。調查小組以三至五人為原則。女性比例應佔成員總數二分之一以上。

調查小組之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相當經驗者協助。

調查小組因撰寫調查報告，得支領撰稿費，其標準依本校相關規定辦理。

第十三條 性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，人事室應做成紀錄，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。

申訴書應由申訴人簽名蓋章，並載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、性別、年齡、身份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，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、年齡、身份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、申訴之事實及內容及可取得之相關證據。
- 五、申訴之年月日

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。逾期不補正者，申訴不予受理。

本會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。

第十四條 本會委員參與性騷擾事件之處理、調查及決議，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，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。

第十五條 本會調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- 一、性騷擾事件之調查過程，應以不公開方式為之，並保護當事人隱私及人格法益。
- 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機會。
- 三、被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，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、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。

第十六條 本會作成決議前，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。
前項情形於性騷擾防治法事件之申訴，除經主管機關調解成立且撤回申訴者外，不在此限。

第十七條 本會應於申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。調查結果，應做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。

本會之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，得於二十日內以書面向本會提出申復，其期間自申訴決議送達當事人之日起算。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。提出申復應附具書面理由，由本會另召開會議決議處理之。

申訴案件經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

第十八條 有下列情形之一者，當事人得對本會之決議提出申復：

一、申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。

二、本會之組織不合法者。

三、依性別工作平等法應迴避之委員參與決議者。

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、為決議基礎之證物，係偽造或變造者。

七、為決議基礎之民事、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。

第十九條 本會對已進入司法程序之性騷擾事件，得決議暫緩調查及決議。

第二十條 本校教職員工涉及性騷擾事件，經調查屬實者，本校得視情節輕重，對申訴人之相對人依聘約規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本校並得協助申訴人提出告訴。

本校教職員工提起性騷擾申訴，經證實為誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人依聘約規定為懲戒處分。

第二十一條 本校對性騷擾事件之決議應採取追蹤、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。

第二十二條 本校不會因教職員工提出性騷擾申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。當事人有輔導或醫療等需要者，本校得引介專業輔導或醫療機構。

性騷擾事件之申訴人如非本校教職員工，本校應依本辦法提供應有之保護。

第二十三條 本校處理工作場所性騷擾申訴事件所需經費，由人事室相關預算項下支應。

第二十四條 其他未盡事宜，悉依性別平等工作法、性騷擾防治法暨相關規定辦理。

第二十五條 本辦法經校務會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。