

桃園市龍潭區龍星國民小學 因性別所產生之歧視防治及申訴處理要點

110 年 5 月 10 日星小人字第 1100002856 號函頒訂定

113 年 6 月 19 日經校務會議修正通過

壹、總則

一、桃園市龍潭區龍星國民小學（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二條及第三條規定，訂定本要點。

二、本要點適用本校員工(含受僱者及實習生皆屬之)、求職者或受服務人員(參酌性別工作平等法第 2 條及第 3 條相關規定)於工作場所內遭受因性別所產生之歧視事件 但應適用性別平等教育法處理者，不適用本要點。

三、本要點所稱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、第三項與性騷擾防治法第二條第一項及第二項所定之性騷擾事件：

1、適用性別平等工作法第十二條第一項所定之性騷擾：

(1)本校所屬人員於執行職務時，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。

(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、適用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。

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。

四、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，且將相關資訊於工作場所顯著之處或本校網站等公開揭示。

五、教育訓練：本校應利用集會、印刷品、網路等各種傳遞訊息方式，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，並於各種訓練、講習課程中，合理規劃促進性別平等、消除性別歧視及性騷擾防治等相關課程。

六、防治原則：

本校於知悉有性騷擾之情形時，應分別依性別平等工作法第十三條及性騷擾防治法第七條規定，採取立即有效之糾正及補救措施：

(一)因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

1. 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生。

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. 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。

4. 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。

5. 性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理；經查證性騷擾行為不屬實且係申訴人惡意虛構者，

對申訴人亦應為適當之懲處或處理。

(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
2. 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。
3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
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，應定期檢討其空間及設施，避免性騷擾發生。

七、行為人與被害人分屬不同機關學校之處理原則：

申訴人及被申訴人分屬不同機關學校，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，通知他方機關學校共同協商解決或補救辦法。

申訴人與被申訴人其中一方為公部門機關、另一方為私部門，如經協商未有共識，由公部門機關受理申訴及調查，並通報申訴人勞務提供地之地方主管機關。

八、申訴處理單位組成：

本校為受理因性別所產生之歧視申訴及調查案件，應設性別歧視申訴處理委員會（以下簡稱本會）。

本會置委員五人至七人；其中一人為召集人兼會議主席，由校長指定，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員遇案時由本校校長就本校職員、社會公正人士或專家學者聘（派）兼任之，其中女性委員不得少於二分之一，且任一性別比例不得少於三分之一。上述委員於結案時解聘。

前述委員均為無給職，外聘委員按實際出席次數支給，出席費依「軍公教人員兼職費支給表」辦理。

本會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。

九、申訴事件之迴避，依下列規定辦理：

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，向本會申請迴避並應為適當之釋明；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本會就該申請事件為準駁前，應停止處理、調查及審議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

申訴案件之處理、調查及審議人員如有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本會依職權命其迴避。

貳、性騷擾之申訴處理程序

十、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，並得向本校提出申訴。

前項申訴，得以書面、言詞或電子郵件提出。其以言詞或電子郵件提出者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：

- (一) 申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。

- (二) 有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。
- (三) 有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。(應檢附委任書)。
- (四) 申訴之事實內容及相關證據。
- (五) 性騷擾事件發生及知悉之時間。
- (六) 申訴之年月日。

申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：

- (一) 申訴書或言詞作成之紀錄經通知補正，仍未於十四日內補正。
- (二) 同一事件已調查(含申復)完畢，並將調查結果函復當事人。
- (三) 提起申訴逾申訴期限者。
- (四) 同一性騷擾事件，申訴人或其授權之代理人撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，不受理性騷擾申訴時，應即移送桃園市政府(家庭暴力暨性侵害防治中心)決定不予受理或應續行調查。

十一、適用性騷擾防治法案件，被害人得於下列時效前提出申訴：

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。

十二、被申訴人為機關首長之處理：本校校長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人屬教育人員、公務人員保障法適用及準用對象者，申訴人應向主管機關(桃園市政府教育局)提出申訴，非屬上開人員者，逕向桃園市政府勞動機關(桃園市政府性別平等工作會)提起申訴；如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應向桃

園市政府(家庭暴力暨性侵害防治中心)提出申訴，其處理程序依各該主管機關規定辦理。

十三、本會受理申訴案件後之處理程序如下：

- (一) 接獲性騷擾申訴事件，應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並於二個月內完成調查結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。
- (二) 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。
- (三) 專案小組調查過程應確保當事人之隱私權及其他人格法益，必要時，得請求警察機關協助。
- (四) 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。
- (五) 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，必要時，並得邀請具相關學識經驗之專家學者列席。
- (六) 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。
- (七) 屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：
 - 1、 申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。
 - 2、 前目決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。
 - 3、 經調查認定屬性騷擾之案件，應將處理結果通知桃園市政府。
- (八) 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)。
- (九) 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。
- (十) 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)。

(十一)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，除法律另有規定外，應予保密；本會所公示之文書，不得揭露被害人姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。

十四、對於已進入司法程序(偵查或審判)之性騷擾申訴案件，經申訴人同意後，本會得決議暫緩調查及審議，不受前點結案期限之限制。

十五、申訴人向本校提出性騷擾之申訴時，得於本校決議通知書送達前，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。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

十六、本會對決議成立之性騷擾員工，應視情節輕重作成調整職務、懲處、或其他適當處理之建議，並以書面依其身份，分別移送有關單位(教師成績考核委員會、教師評審委員會、公務人員考績委員會等)辦理懲處，或以書面移送相關單位執行有關事項。情節重大者，本校得依「性別平等工作法」第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。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，應簽報本機關首長(本校校長)後移送司法機關處理。

十七、申訴案件當事人有下列情形之一者，得分別依下列程序提出救濟：

(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：當事人對申訴案決議有異議者，得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第二款規定，於提起申訴之期限內向地方主管機關(桃園市政府)提起申訴。但當事人如為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴、救濟及處理程序，依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：申訴人及行為人對於

調查結果之決定不服者，依性騷擾防治法第十六條規定，
於提起申訴之期限內，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

十八、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十三點。

十九、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工作平等會（桃園市政府勞動機關）申訴。但申訴人為保障法第三條或第一百零二條規定之保障對象，得依保障法第八十一條第一項規定逕提再申訴。

二十、申訴人不服本校之函復，得以書面向桃園市政府性別工作平等會（桃園市政府勞動機關）申訴。但申訴人為保障法第三條或第一百零二條所定保障對象，應依保障法第七十八條第一項規定提起再申訴。

肆、考核監督及保護措施

二十一、本校對於申訴案件應採取事後之追蹤、考核及監督，確保申

訴案件決議之有效執行，並避免相同事件或報復情事之發生。

二十二、本要點如有未盡事宜，悉依「性別平等工作法」、「工作場所性騷擾防治措施準則」、「性騷擾防治法」及「行政院所屬中央及地方各機關(構)性騷擾案件申訴處理作業流程指引」等規定辦理。

二十三、本要點經本校性別平等教育委員會討論後，提請校務會議決議通過，陳校長核定後公布實施，修正時亦同。