

新北市立樟樹國際實創高級中等學校工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規定

壹、目的

新北市立樟樹國際實創高級中等學校(以下簡稱本校)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」，訂定本規定。

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)雇主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。

三、工作場所：由雇主所提示，使員工履行契約提供勞務，且為雇主所能支配、管理之場所，或使求職者前來應徵之場所。員工於非雇主所能支配、管理之場所工作者，雇主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)為處理性騷擾申訴，本校由人事室受理申訴，並於申訴 10 日內成立申訴處理委員會並開始為調查、審議；委員會置成員十一人至十三人，其中校長(召集人)及教務、學務、輔導、總務、人事等主管人員為校方代表，其餘成員為員工代表，女性成員總數不少於二分之一。開會應由半數委員出席，委員對於知悉之內容應予保密。
- (二)性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，人事室應作成紀錄，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)申訴處理委員會為處理申訴案件，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)申訴處理委員會為調查、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)申訴處理委員會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)申訴處理委員會應將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，密封存檔3年。並應為附理由之決議，以書面通知申訴人、被申訴人。
- (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。

※本校性騷擾申訴受理單位：人事室

申訴專線電話：(02)26430686 分機 500

傳真：(02)26488109

電子信箱：af9476@ntpc.gov.tw