**臺北市私立景文高級中學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法**

105.04.19行政會議修正通過

107.12.06行政會議修正通過

**112.07.25行政會議修正通過**

第一條 臺北市私立景文高級中學（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。

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：02-29390310轉301   
申訴專線傳真：02-29395465  
申訴專用信箱：台北市文山區保儀路127號 人事室收   
申訴專用電子信箱：[jwlien@jwsh.tp.edu.tw](mailto:person@jwsh.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、鑑定人就爲決議基礎之證據、鑑定爲虛偽陳述者。   
六、爲決議基礎之證物，係偽造或變造者。   
七、爲決議基礎之民事、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 依聘約規定爲調職、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，經證實爲誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人依聘約 規定爲懲戒處分。

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 本校校長涉及「性別工作平等法」之性騷擾事件者，申訴人應向學校法人提出申訴；涉及「性騷擾防治法」之性騷擾事件者，申訴人應依「性騷擾防治準則」第5條規定向臺北市政府社會局提出，其處理程序依各該主管機關規定辦理。。

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 本辦法經行政會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。