

新竹市東區高峰國民小學性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

(原名稱:新竹市東區高峰國民小學工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法)

110 年 5 月 7 日訂定

111 年 11 月 18 日修正

112 年 5 月 26 日修正

113 年 2 月 22 日修正

113 年 5 月 21 日修正

- 一、 新竹市東區高峰國民小學（以下簡稱本校）為提供所屬人員、派遣勞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，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條、性騷擾防治法第七條及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定本規範。
- 二、 本規範所稱性騷擾，包含性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條各款情形者：
 - (一) 適用性別平等工作法：
 1. 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。
 2. 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) 適用性騷擾防治法：除性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，具有下列情形之一者：
 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。
- 三、 本規範適用於所屬人員、求職者或受服務人員遭遇前揭適用性別平等工作法或性騷擾防治法之性騷擾事件，但應適用性別平等教育法處理者，不適用本規範。

- 四、性騷擾之調查除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：
- (一) 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。
 - (二) 寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
 - (三) 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。
- 五、本校應防治性騷擾之發生，消除工作或服務場所內源自於性或性別的敵意因素，以保護所屬人員、求職者及受服務人員不受性騷擾之威脅。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。另針對所屬人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，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。
- 六、本校應定期舉辦或鼓勵員工參與性騷擾防治相關教育訓練，並利用集會、電子郵件等各種傳遞訊息之方式宣導性騷擾防治相關資訊，加強員工性騷擾防治觀念。
- 前項教育訓練，針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，優先實施。
- 七、本校於所屬公共場所及公眾得出入之場所，為有效預防並積極處理性騷擾事件，應有如下作為：
- (一) 本校應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。
 - (二) 本校於前款場所有性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護。
 - 1. 尊重被害人意願，減低當事人互動之機會。
 - 2. 避免報復情事。
 - 3. 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
 - 4. 協助被害人申訴及保全相關證據。
 - 5. 必要時協助通知警察機關到場處理。
 - 6. 檢討所屬場所安全。
 - 7. 其他認為必要之處置。
 - (三) 本校於性騷擾事件發生後知悉者，仍應採取有效糾正補救措施，再次檢討所屬場所安全。
- 八、本校受理性騷擾事件申訴之管道如下，並將相關資訊於本校顯著之處公

開揭示：

(一) 申訴專線電話：03-5626909 轉 208

(二) 申訴專用傳真：03-5626908

(三) 申訴電子信箱：gfps08@hc.edu.tw

(四) 專責處理單位：人事室

本校校長涉及性別平等工作法之性騷擾事件或涉及性騷擾防治法之性騷擾事件，申訴人應向新竹市政府提出申訴，其處理程序依主管機關規定辦理。

九、 本校於知悉所屬教職員工有發生性騷擾之情形時，應採取下列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，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
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. 各級主管涉及性騷擾且情節重大，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，應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。
6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人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。

因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，本校

仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

- 十、性騷擾之被申訴人如非為本校員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本校仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

申訴人及被申訴人分屬不同機關或學校，且具共同作業或業務往來關係者，本校於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

(一) 以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。

(二) 保護當事人之隱私及其他人格法益。

- 十一、本校應防治性騷擾之發生，消除工作或服務場所內源自於性或性別的敵意因素，以保護所屬人員、求職者及受服務人員不受性騷擾之威脅。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。另針對所屬人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，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。

- 十二、性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理人員或單位應作成紀錄，經向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項言詞、電子郵件或書面作成之紀錄，應載明下列事項：

(一) 申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號、服務學校、職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

(二) 有法定或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期，如為委任代理人並應檢附委任書。

(三) 申訴之事實內容及相關證據。

(四) 性騷擾事件發生或知悉之時間。

前項作成之紀錄不合規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

本校接獲申訴時，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應通知新竹市政府勞工處。

- 十三、學校參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議等相關人員，應依下列規定辦理：

(一) 保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其

姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(二) 不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項者，應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請本校依法懲處並解除其聘(派)兼。

十四、本校受理性騷擾之申訴，應成立性騷擾事件申訴處理委員會(以下稱申訴處理委員會)調查決定處理之。

前項申訴處理委員會應置委員五至七人，其中女性委員不得低於二分之一之比例，組成方式如下：

(一) 置主任委員一名(由校長兼任)，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。

(二) 委員四至六人，由校長依申訴個案就本校具備性別意識之教職員工或性別平等教育委員會委員中指定人員兼任，亦得視需要聘請具備性別意識之外部專業人士擔任，委員應親自出席會議，不得代理。

(三) 申訴處理委員會應有委員二分之一以上出席，出席委員過半數之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。

十五、性騷擾申訴事件之迴避，應依下列規定辦理：

(一) 屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

1. 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議等相關人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三等親內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。
2. 前目人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前目關係但因有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向申訴處理委員會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。
3. 被申請迴避之人員在申訴處理委員會就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。
4. 第一目人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由申訴處理委員會命其迴避。

(二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：

1. 性騷擾事件之調查人員於調查過程中，有下列情形之一，應自行迴避：
 - (1) 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該事件之當事人時。
 - (2) 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者。
 - (3) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
 - (4) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。
2. 性騷擾事件之調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：
 - (1) 有前目所定之情形而不自行迴避者。
 - (2) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。
3. 前目申請，應舉其原因及事實，向申訴處理委員會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。
4. 被申請迴避之調查人員，於申訴處理委員會為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。
5. 調查人員有第一目所定情形不自行迴避且未經當事人申請迴避者，申訴處理委員會應命其迴避。

十六、申訴處理委員會之處理程序如下：

- (一) 申訴處理委員會得指派委員組成調查小組進行調查，調查小組成員以三至五人為原則，並推選一人為小組召集人。
- (二) 申訴處理委員會或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- (三) 調查結束後，調查結果應作成書面並載明理由，移送申訴處理委員會審議處理。
- (四) 屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應自接獲申訴之翌日起二個月內結案，必要時，得延長一個月，並通知當事人：
 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. 性騷擾行為經調查屬實，本校應依勞動部規定之內容及方式，將處理結果通知新竹市政府勞工處。

(五) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

1. 申訴處理委員應作成調查報告及處理建議，移送新竹市政府社會處辦理。

十七、性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

- (一) 性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- (二) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- (三) 被申訴人、申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。
- (四) 相關物證之查驗。
- (五) 事實認定及理由。
- (六) 性騷擾事件調查結果及處理建議。

十八、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。

十九、受理性騷擾申訴案件已進入司法程序，或已移送監察院審查或懲戒法院審理者，屬性別平等工作法規範之案件，經申訴人同意，申訴處理委員會得決議暫緩調查及決議；屬性騷擾防治法規範之案件，申訴處理委員會認為有必要時，報經新竹市政府社會處同意後，申訴處理委員會得決議暫緩調查，不受第十六條結案期限之限制。

二十、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：

- 1. 申訴人如認本校未處理或不服本校所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向新竹市政府勞工處提起申訴。
- 2. 申訴人如認本校於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向新竹市政府勞工處提起申訴。
- 3. 但申訴人為公務人員、教育人員及軍職人員時，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：

- 1. 性騷擾申訴案件經主管機關性騷擾防治審議會審議後，申訴人

及行為人對調查結果之決定不服者，得依性騷擾防治法第十六條規定提起訴願。

- 二十一、本校所屬各級主管不得因本校所屬教職員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處分，違反者，如經查明屬實，將視情節輕重予以必要之處分。
- 二十二、本校所屬教職員工性騷擾行為經調查屬實者，應送交考績委員會或相關成績考核會為適當之懲處；如經證實有誣告之事實者，除對受誣告者應為回復名譽之處置外，亦應對申訴人為適當之處理；其涉及刑事責任者，得移送司法機關處理。
- 二十三、本校對於性騷擾申訴事件應採取追蹤、考核及監督，確保懲處或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。
- 二十四、申訴處理委員會委員均為無給職。但非本校之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規支領撰稿費或出席費。
- 二十五、申訴處理委員會所需經費由本校相關預算項下支應。
- 二十六、本規範未訂事項，依性騷擾相關法規辦理。
- 二十七、本規範經校長核定發布後實施，修正時亦同。