

新竹縣橫山鄉內灣國民小學性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

本校112年6月27日性別平等教育委員會議討論通過

本校112年06月30日校務會議審議通過

本校113年06月19日校務會議審議修正通過

- 一、 新竹縣橫山鄉內灣國民小學（以下簡稱本校）為提供本校教職員、代理(課)教師、聘僱人員、工友及臨時人員(以下簡稱受僱者)、求職者或受服務人員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第一項、性騷擾防治法第七條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則之相關規定訂定本規範。
- 二、 本要點適用於本校受僱者、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，相關防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本規範行之，惟應適用性別平等教育法處理者，依該法令處理。
本規範第二十二條第二項及第三項規定，於公務人員、教育人員及軍職人員，不適用之。
性騷擾之申訴人如為公務人員、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。
- 三、 本校各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：
 - (一) 以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
 - (二) 主管對下屬或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。
- 四、 本規範所稱之性騷擾，指有下列情形之一者：
 - (一) 適用性別平等工作法：該法第十二條第一項至第四項所列情形者。
 - (二) 適用性騷擾防治法：該法第二條所列情形者。
 - (三) 並得綜合審酌下列各款情形：
 1. 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。
 2. 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。
 3. 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。
- 五、 本校設置性騷擾申訴管道，相關資訊揭示如下：
 - (一) 申訴專線電話：03-5848019分機207
 - (二) 專責處理單位：本校人事室
- 六、 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，以保護受僱者、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。
- 七、 為防止性騷擾事件之發生，本校應妥適利用校網、集會、廣播、內部文件或印刷品等各種傳遞訊息方式，加強受僱者有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：
 - (一) 員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
 - (二) 擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。前項教育訓練，針對指定之人員或單位成員、本校擔任主管職務者，優先實施。

八、 本校於知悉(不以向本校提出性騷擾申訴為限)性騷擾之情形時，將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：

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. 被申訴人具權勢地位（如校長或單位主管），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。惟停職處分應依規定記載救濟之教示條款，並依「行政程序法」給予當事人陳述意見之機會。
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戒或處理。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。
6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件時非因前款情形而知悉性騷擾事件時（例如透過第三人轉達、聽聞、接獲檢舉、陳情、經被害人陳述而無提起申訴意願等）：

1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
 - (1) 已知疑似申訴人，應優先聯繫疑似申訴人瞭解案情。
 - (2) 已知疑似被申訴人、申訴人未明，宜進行適時之處理，並依實務狀況判斷或諮詢專業人士給予建議。
 - (3) 被申訴人、申訴人均未明，應就已知訊息進行必要之釐清及查證；倘已知訊息不完備，仍應詳實記錄辦理情形。
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。

九、 性騷擾之被申訴人如非為本校受僱者，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。

被害人及行為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、 本校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，於知悉其所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件者，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：

(一) 性騷擾事件發生當時知悉者：

1. 協助被害人申訴及保全相關證據。
2. 必要時協助通知警察機關到場處理。
3. 檢討所屬場所安全。

(二) 性騷擾事件發生後知悉者，應檢討檢討所屬場所安全。

(三) 並得採取下列處置：

1. 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
2. 避免報復情事。
3. 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。

4. 其他認為必要之處置。

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，並事前詳為告知受僱者。

本校知悉受僱者間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

十一、本校將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

派遣勞工如遭受本校受僱者性騷擾時，本校將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

十二、本校如涉及性騷擾事件，應向新竹縣政府教育局提出申訴，其處理程序依新竹縣政府教育局相關規定辦理。

十三、性騷擾事件申訴，應自事實發生之日，依案件之性質，分別依性別平等工作法、性騷擾防治法規定之期限內為之。

性騷擾之申訴得以言詞、電子郵件或書面提出，以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或簽章，並載明下列事項：

- (一) 申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- (二) 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，並應檢附委任書。
- (三) 申訴之事實內容及相關證據。
- (四) 性騷擾事件發生及知悉之時間。
- (五) 申訴之年月日。

本校於接獲第一項申訴時，倘適用性別平等工作法，將依規通知地方主管機關。

適用「性騷擾防治法」事件之申訴，申訴書或言詞作成之紀錄不合第一項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於14日內補正。

十四、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。

依性騷擾防治法之性騷擾事件申訴，於作成調查結果之決定前經主管機關調解成立，並經法院核定後，其已提起之申訴均視為撤回，不得就同一事由再為申訴。

十五、適用「性騷擾防治法」事件之申訴，有下列情形之一者，應不予受理：

- (一) 當事人逾期提出申訴。
- (二) 申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。
- (三) 同一性騷擾事件撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。
- (四) 同一性騷擾事件已經依「性別平等工作法」或「性騷擾防治法」調查完畢，並將調查結果函復當事人者，於結案後，不得就同一事由再提申訴。
- (五) 前項不予受理之性騷擾事件，應於申訴或移送到達20日內以書面通知當事人，並移送主管機關決定不予受理或應續行調查。

十六、本校委由本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）調查處理適用本規範之申訴案件，並依性別平等工作法或性騷擾防治法等相關法規規定程序辦理，處理性騷擾申訴案件時，得成立調查小組調查之，調查小組以三人或五人為原則，其中應有具備性別意識之專業人士，女性成員不得少於成員總數二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查單位成員。

十七、本校將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應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外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，本校將終止其參與該性騷擾申訴事件，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。

十八、性騷擾事件之處理，有下列情形之一者，處理、調查與決議人員應自行迴避：

- (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者。
- (三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- (四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。
- (五) 性騷擾事件申訴之處理、調查與決議人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：
- (六) 有前項所定之情形而不自行迴避者。
- (七) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。
- (八) 前項申請，應舉其原因及事實，向本校性別平等教育委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。被申請迴避之調查人員在本校性別平等教育委員會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。
- (九) 處理、調查與決議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本校性別平等教育委員會命其迴避。

十九、本校性別平等教育委員會及調查小組調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- (一) 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- (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之機會。
- (三) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，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，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- (五) 性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。
- (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) 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及醫療與法律協助。
- (九) 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。

二十、本校性別平等教育委員會及調查小組所為性騷擾事件調查報告及處理建議，應載明下列事項：

- (一) 性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
- (二) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- (三) 申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。
- (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。

二十一、性平會應有委員半數以上出席始得開會，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。

性平會召開會議時，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，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。如當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

性平會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議，其決議應以書面通知申訴人及被申訴人，書面內容應包括處理結果之理由、提起救濟之期限及受理機關。

涉及性別平等工作法之申訴案件，性平會應作成調查報告及處理建議，經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。

涉及性騷擾防治法之申訴案件，性平會應作成調查報告及處理建議，並移送地方主管機關辦理後續審議。

- 二十二、適用性別平等工作法之性騷擾事件，本校自接獲性騷擾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。
適用性騷擾防治法之性騷擾事件，本校自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，並通知當事人。
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，向地方主管機關提起申訴。
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，向地方主管機關提起申訴。
- 二十三、適用性騷擾防治法之權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。本校於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向直轄市、縣（市）主管機關申請調解，調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。
- 二十四、性騷擾行為經調查屬實，本校將視情節輕重，對性騷擾行為人依適用法規等相關規定為適當之懲戒或處理，並通知地方主管機關。
申訴案件如經證實有誣告之事實者，本校得視情節輕重，對申訴人依相關法令規定為適當之處置或其他處置。
本校對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。
- 二十五、本校依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本校賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。
- 二十六、本校不因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。
- 二十七、本規範如有未盡事宜，悉依性別平等工作法、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法及性騷擾防治準則等規定辦理。
- 二十八、本要點經校務會議通過並經校長核定後公布實施，修正時亦同。