

新竹縣立富光國民中學性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

113.06.28 校務會議訂定通過

- 一、新竹縣立富光國民中學（以下簡稱本校）為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，建立性騷擾事件申訴管道，並採取適當之預防、糾正、懲處及補救等措施，特依性別平等工作法第十三條、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法第七條及性騷擾防治準則，訂定本規範。
- 二、本校之性騷擾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。
- 三、本規範所稱性騷擾，包含性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條所規定之情形。
 - (一)性別平等工作法第十二條所稱性騷擾，指下列情形之一：
 - 1.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，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.主管對下屬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。
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。
 - (二)性騷擾防治法第二條所稱性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一：
 - 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。
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。
- 四、性騷擾之樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：
 - (一)羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
 - (二)跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
 - (三)偷窺、偷拍。
 - (四)曝露身體隱私部位。
 - (五)以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。
 - (六)乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私部位。
 - (七)其他與前六款相類之行為。
- 五、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。

六、本校於知悉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.採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
- 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.對性騷擾事件進行調查。
- 4.對行為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：

- 1.就相關事實進行必要之釐清。
- 2.依被害人意願，協助其提起申訴。
- 3.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，本校仍應依規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

七、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。

本校知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取下列有效之糾正及補救措施：

(一)事件發生當時知悉：

- 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)事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。

(三)必要時得採取下列處置：

- 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。

八、本校應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

(一)針對本校所屬員工，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

(二)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，每年定期參加相關教育訓練。

前項教育訓練，以各級主管，及受理性騷擾申訴之專責人員或單位成員為優先。

九、本校所定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，應於工作場所顯著之處公開揭示。

前項公開揭示應以書面、電子資料傳輸方式或其他可隨時取得資料之方式為之。

十、本校受理性騷擾事件申訴之管道如下：

- (一)專線電話：03-5872224 分機 17
- (二)專用傳真：03-5872224
- (三)專用信箱或電子信箱：376449621xpay0@hchg.gov.tw
- (四)專責單位：本校人事室

- 十一、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，消除工作與服務場所內源自於性或性別之敵意因素，以提供本校所屬員工及受服務人員免於性騷擾之工作與服務環境。
- 十二、被害人及行為人分屬不同服務單位，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之服務單位於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取立即有效之糾正及補救措施：
 - (一)應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方服務單位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。
- 十三、性騷擾事件之行為人為本校所屬員工，且其行為屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，被害人得依性騷擾防治法第十四條規定之期限向本校提出申訴。
性騷擾事件之行為人為本校首長，涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，申訴人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。
性騷擾被申訴人為本校首長或各級主管具權勢地位，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。
- 十四、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、身分證明文件編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。
 - (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、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。
 - (三)有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。
 - (四)申訴之事實內容及相關證據。
 - (五)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。
- 十五、本校受理員工性騷擾申訴案件後，委由本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）依「性別平等工作法」或「性騷擾防治法」等相關規定調查處理。
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。
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。
- 十六、性平會之處理程序如下：

- (一)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。
- (二)性平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，移送性平會審議處理。
- (四)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。
- (五)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。
- (六)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。

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)事實認定及理由。
- (四)處理建議。

十八、本校所屬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或處理。情節重大且與本校訂有勞動基準法第二條所稱勞動契約者，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，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。

十九、申訴人及被申訴人不服調查結果、決議或懲處之結果，得依下列法令規定提起救濟：屬公務人員保障法適用及準用對象，對於本校申訴之決定有異議者，得於收到書面通知次日起三十日內，繕具復審書經由本校向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。非屬公務人員保障法適用及準用對象，如認本校未處理或不服本校所為調查結果，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向勞務提供所在地之性工法主管機關提起申訴。

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，向勞務提供所在地之性工法主管機關提起申訴。

二十、性騷擾申訴事件之迴避，應依下列規定辦理：

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向性平會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在性平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，仍得為必要處置。

第一項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，由性平會命

其迴避。

- 二十一、本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。
- 二十二、受理之性騷擾申訴事件如已進入司法程序，或已移送監察院調查或懲戒法院審理者，性平會得決議暫緩調查及審議。
- 二十三、性騷擾事件提起申訴後，得於處分作成前，以書面撤回申訴。
前項撤回申訴後，如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，不得就同一案件再提起申訴。
第一項撤回如委任代理人提出者，受委任人應有特別代理權。
- 二十四、本校所屬各級主管不得因本校所屬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。
- 二十五、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。
- 二十六、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。
- 二十七、性平會委員均為無給職。但非本校員工兼任之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。
- 二十八、性平會所需經費由本校相關預算項下支應。
- 二十九、本規範未盡事宜，依「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」及相關規定辦理。
- 三十、本規範經校務會議通過後，陳請校長核定後發布施行，修正時亦同。