新竹縣立竹東國民中學性騷擾防治申訴及懲處規範

113 年 6 月 28 日校務會議決議通過

一、(訂定依據)

新竹縣立竹東國民中學(以下簡稱本校)為提供受僱者、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」(以下簡稱性工法）第十三條第一項、「性騷擾防治法」(以下簡稱性騷法）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、(適用順序)

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。但性騷擾行為應適用「性別平等教育法」處理者，不適用本規範。

三、(性工法及性騷法關於性騷擾之定義)

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。

性騷法所稱之權勢性騷擾，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、指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

四、(性騷擾之認定)

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、(申訴管道)

本校就本規範之性騷擾事件，設置申訴管道如下

(一)專線電話：03-5961207 分機 202、203(人事室)

(二)傳真：03-5955915

六、(教育訓練及宣導)

本校各處室應妥善利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

本校就下列人員，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，由擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員者，優先實施。

七、(性工法之防治原則)

本校於知悉性騷擾之情形時，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、被申訴人為本校各級主管，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。

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處或處理。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。

本校因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本校仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

八、(行為人與被害人分屬不同機關學校之處理原則)

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。

被害人及行為人分屬不同機關學校或事業單位，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。

九、(性騷擾風險辨識及預告)

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，並事前詳為告知員工。

本校知悉員工間發生適用「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、(保密原則及申訴處理單位之設置)

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。

本校得將教職員工性騷擾申訴案件委託本校性別平等教育委員會(下稱本校性平會)調查、審議，或設置性騷擾申訴處理委員會調查、評議。

性騷擾申訴處理委員會（下稱本會）置委員 5 至 9 人，其中一人為主任委員，由校長(或代理校長)兼任，除人事單位主管為當然委員外，其餘委員由校長就本校員工指定或遴聘外部專業人士擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一之比例。

本會由校長召集，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得指定其他成員代理之。

本會得就每一申訴案件之性質，成立調查或調解小組。調查小組委員應有具備性別意識之外部專業人士(得自教育部性平教育人才庫人員或勞動部建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫人員或法律、醫療等方面之專家)。

十一、(被申訴人為機關首長之處理)

性騷擾之被申訴人為本校校長時，涉及「性別平等工作法」之性騷擾事件者，應向具指揮監督權限之上級機關(新竹縣政府教育局)提出申訴；涉及「性騷擾防治法」之性騷擾事件者,應向新竹縣政府主管機關(社會局)提出申訴,其處理程序依各該主管機關規定辦理。

十二、(申訴之提出及接獲申訴之通報)

性騷擾之申訴，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，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：

（一）申訴人姓名、出生年月日、性別、國民身份證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

（二）有法定代理人或委任代理人者，其姓名、出生年月日、性別、國民身份證統一編號或護照號碼、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。

（三）申訴之事實內容及相關證據。

本校於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

十三、(申訴之撤回)

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。

十四、(申訴調查原則及調查結果之內涵)

本校接獲申訴後,將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查,調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

調查小組調查之結果,其內容包括下列事項:

(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。

十五、(調查不公開、證據保全及隱私等人格法益之保護)

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,召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件,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。

十六、(迴避原則)

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，向本校申請令其迴避；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本校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，由本校命其迴避。

十七、（會議之召開及決議）

申訴處理單位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作成決議，可否同數時取決於主席；開會時委員應親自出席，不得代理。

申訴處理單位召開會議時，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。若有權力不對等之情形時，應避免其對質。

申訴處理單位應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

十八、（申訴處理期程及救濟）

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。

當事人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，亦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。

當事人屬教師法之適（準）用對象者，得依教師法規定提起申訴或依訴願法規定提起訴願。

當事人非屬前兩項之適用及準用對象，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，於提起申訴之期限內向地方主管機關提起申訴。

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。

十九、(申訴調查及決議之暫緩情形)

本校對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前點第一項規定之限制。

二十、(申訴調查結果之通報)

性騷擾行為經調查屬實，本校將視情節輕重，對性騷擾行為人依相關規定為適當之懲處或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本校並將協助申訴人提出告訴。

二十一、(事後之追蹤管考)

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。

二十二、(性騷法之防治原則)

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。

二十三、(接獲人員涉性騷法之性騷擾案件之處理)

本校接獲性騷法之性騷擾申訴事件時，將依事件發生之場域及當事人之身分關係，先行確認釐清案件適用法規，認具調查權限者，依前揭各點申訴處理相關規定由調查小組進行調查後，將調查結果作成調查報告及處理建議，移送本縣性騷法主管機關辦理；倘認不具受理申訴調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位，未能查明受理單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查，並書面通知當事人及副知發生地之性騷法主管機關。

二十四、(申訴處理單位成員相關費用支領)

申訴處理委員會等委員均為無給職。但非本校員工兼任之委員、調查小組之專業人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。

二十五、(經費來源)

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、本規範奉核後實施，修正時亦同。