

# 新竹市東區東園國民小學工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

(原名稱：新竹市東區東園國民小學工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法)

106年11月6日奉核定實施

111年11月7日奉核定修正

112年5月30日奉核定修正

113年5月21日奉核定修正

- 一、新竹市東區東園國民小學（以下簡稱本校）為提供免於性騷擾之工作及服務環境，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、本規範適用於性騷擾事件之申訴人或被申訴人為本校所屬員工（含求職者、實習生及派遣勞工）。但適用性別平等教育法規定者，不適用本規範。性騷擾事件之申訴人為本校所屬員工，被申訴人如非本校所屬員工者，本校應提供申訴人行使權利之協助。
- 三、本規範法所稱性騷擾，指性別平等工作法第十二條、性騷擾防治法第二條及性騷擾防治準則第二條所規定之情形。
- 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。
- 六、本校應妥善利用集會、印刷品、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會或方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並鼓勵所屬員工參與性騷擾防治相關教育訓練。  
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)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)於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生有性騷擾事件當時知悉者，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，減低當事人雙方互動之機會；預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
- 2、避免報復情事。
- 3、協助被害人申訴及保全相關證據。
- 4、必要時協助通知警察機關到場處理。
- 5、檢討所屬場所安全。
- 6、其他認為必要之處置。

(三)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、本校性騷擾申訴管道如下：

申訴專線電話：03-5712496 轉 8608

申訴專用傳真：03-5726581

申訴專用信箱或申訴電子信箱：[pups08@hc.edu.tw](mailto:pups08@hc.edu.tw)

專責處理單位：人事室

本校校長涉及「性別平等工作法」或「性騷擾防治法」之性騷擾事件者，申訴人應向新竹市政府提出申訴，其處理程序依各該主管機關規定辦理。

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、被申訴人具權勢地位，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。

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。

(三)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，應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(以下簡稱申訴處理委員會)決議處理之。

前項申訴處理委員會應置委員五至七人，其中一人為召集人，由校長兼任，其餘委員由校長就本校性別平等教育委員會委員中指定人員兼任

之，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員之比例不得低於二分之一；委員應親自出席，不得代理。

第一項申訴處理委員會開會時，由召集人擔任主席，主席因故不能主持會議時，由主席指定其他委員一人代理之，並應有委員二分之一以上出席始得開會，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。

## 十二、申訴處理委員會受理申訴之處理程序如下：

(一)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。

(二)申訴書應載明事項：

1、申訴人或其法定代理人、委任代理人之姓名、出生年月日、服務學校、職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期；委任代理人應檢附委任書。

2、申訴事實內容及相關證據。

(三)申訴書或紀錄不合規定，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。

(四)性騷擾事件之行為人為本校所屬教職員工，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。

(五)學校接獲申訴時，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。

(六)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。

## 十三、申訴處理委員會審議程序如下：

(一)申訴處理委員會得指派委員組成調查小組進行調查，調查小組以三至五人為原則，其中女性成員之比例不得少於二分之一，成員至少一人應為具備性別意識之外部專業人士。

- (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，除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)調查小組應秉持客觀、公正、專業原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其人格法益。
- (四)申訴事件之調查結果應作成調查報告書，其內容包括下列事項，並提申訴處理委員會審議處理：
- 1、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
  - 2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
  - 3、事實認定及理由。
  - 4、處理建議。
- (五)申訴處理委員會受理性騷擾申訴事件後，如屬性別平等工作法之性騷擾事件，應自申訴之次日起二個月內結案，必要時得延長一個月，並應通知當事人；如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應自申訴或移送通知送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。
- (六)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：
- 1、申訴處理委員會應為附理由之決議，並得做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、經調查認定屬性騷擾之案件，應將處理結果通知新竹市政府勞工處。
- (七)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應作成調查報告及處理建議，移送新竹市政府社會處辦理。

十四、受理性騷擾申訴事件已進入司法程序，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，不受第十三條結案期限之限制。

十五、性騷擾事件提起申訴後，得於決議通知書送達前，以書面撤回申訴；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，仍得再提起申訴。

十六、參與性騷擾申訴事件之處理、調查、審議人員，有下列各款情形之一，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。

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者，當事人得以書面舉其原因及事實，向申訴處理委員會申請迴避；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該申請事件為準駁前，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。

有第一項所定情形而不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，由申訴處理委員會命其迴避。

十七、申訴人及被申訴人不服調查結果、決議或懲處之結果，得分別依下列程序提起救濟：

(一)屬性別工作平等法規範之性騷擾事件，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。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。

但申訴人為公務人員、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。

(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事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。

- 十八、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。
- 十九、本校對於性騷擾申訴事件應採取追蹤、考核及監督，確保申訴決定有效執行，並避免有再度性騷擾或報復情事之發生。  
本校不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。
- 二十、申訴處理委員會認為當事人有輔導、醫療等需要者，得協助轉介至專業輔導或醫療機構。
- 二十一、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。
- 二十二、申訴處理委員會所需經費由本校相關預算項下支應。
- 二十三、本規範未規定之事項，依性騷擾相關法規規定辦理。
- 二十四、本規範奉校長核定後實施，修訂時亦同。