

# 新竹市立竹光國民中學性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

115年1月16日校務會議訂定

- 一、新竹市立竹光國民中學（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第十三條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法第七條第1項及性騷擾防治準則，訂定本要點。
- 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，悉依本要點行之。
- 三、本要點適用於性騷擾事件之申訴人或被申訴人為本校所屬員工（含兼任、代理（課）教師、約聘僱、各處室契約人員、求職者、實習生及派遣勞工）。但適用性別平等教育法規定之校園性騷擾事件，不適用本要點。  
本校校長涉及「性別工作平等法」之性騷擾事件者，申訴人應向新竹市政府(教育處)提出申訴；涉及「性騷擾防治法」之性騷擾事件者，申訴人應向新竹市政府(社會處)提出申訴。
- 四、本辦法所稱性騷擾，包含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。  
性騷擾之調查與認定，除依前項規定，並依性騷擾防治法施行細則第二條及工作場所性騷擾防治措施準則第五條規定，綜合審酌個案情形。
- 五、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。
- 六、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。
- 七、本校所定性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點，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。

本校受理性騷擾事件申訴之管道如下：

- (一)專線電話：03-5246683轉652
- (二)專用傳真：03-5244967
- (三)專用信箱或申訴電子信箱：zgjh08@hc.edu.tw
- (四)專責單位:人事室

八、本校應責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對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，針對前條指定之人員或單位成員、本校之校長及擔任主管職務者，優先實施。

九、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，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，不經預告終止契約。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。
- 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：

- 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)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。

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

本要點相關規定辦理，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)，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、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。

十二、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。負責處理本校性別歧視與性騷擾申訴案件。申訴處理委員會置委員五至七人，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、社會公正人士及專家學者聘（派）兼之，其中女性委員不得少於二分之一。

申訴處理委員會應有全體委員過半數之出席始得開會，經出席委員過半數之同意始得決議，可否同數時，取決於主席。前項申訴處理委員會由校長召集並為會議主席，主席因故不能出席時，得指定委員代理。

派遣勞工如遭受本校員工性騷擾時，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。

十三、申訴處理委員會受理申訴之處理程序如下：

(一)申訴應以書面載明下列事項，必要時得以言詞、電話、傳真、書信、電子郵件方式提出，但適用性騷法規範之申訴案件，其申訴書不合規定而其情形可補正者，由受理單位應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

1、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。

2、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。

3、有法定或委任代理人者，應載明其姓名、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。委任代理人應檢附委任書。

4、申訴之事實內容及相關證據。

5、性騷擾事件發生或知悉之時間。

(二)申訴以言詞或電子郵件方式提出者，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，由其簽名或蓋章。

(三)接獲適用性別平等工作法規範之性騷擾申訴案件時，應通知本府勞工處。

十四、申訴人向本校提出性騷擾之申訴時，得於申訴處理委員會決議通知書送達前，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。

十五、申訴處理委員會審議程序如下：

- (一)本校處理前項申訴時，除依第十二點規定設申訴處理單位外，召集人應於七日內指派委員三人組成調查小組調查之，其成員應有至少一名具備性別意識之外部專業人士。調查小組之女性代表不得少於總數二分之一，並推選一人為調查小組召集人。
- (二)調查小組調查過程應保護申訴人及被申訴人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，由調查小組委員將結果作成調查報告書，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，提申訴會審議；如屬性騷法規範之性騷擾事件，應將調查報告書提報本府社會處審議。調查報告書之內容應包括下列事項：
  - 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。
- (三)申訴處理委員會審議時以不公開為原則。但必要時得指派委員對外說明。
- (四)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外，應避免重複詢問，並得邀請相關學識經驗者協助，當事人不為陳述意見者，申訴處理委員會得予以函催或逕為決議。
- (五)屬性工法規範之性騷擾事件應自接獲申訴之翌日起二個月內完成結案，必要時，得延長一個月，並應通知當事人：
  - 1、申訴會應為附理由之決議，並得做成懲處或其他處理之建議。
  - 2、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。
- (六)屬性騷法規範之性騷擾事件，應於受理申訴或移送通知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。調查完成後應作成調查報告及處理建議，移送新竹市政府社會處辦理。

十六、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。

十七、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、前款人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前款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、第一款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，有下列各目情形之一，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各目情形之一，當事人得申請迴避：
  - (1)有前款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、前款申請，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 1 款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。

十八、適用性騷法辦法規範之申訴案件有下列各款不予受理情形之一者，本校人事室應即移送本府社會處決定不予受理或應續行調查：

- (一)當事人提出申訴逾越性騷法第十四條第一項、第二項之申訴期限。
- (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。

十九、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：逾期未處理、不服申訴案之調查或懲戒結果、被申訴人為機關首長、知悉性騷擾之情形時未採取立即有效之糾正與補救措施，得依性工法第三十二條之一、第三十四條規定，向本府勞工處提出申訴。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)屬性別騷擾防治法規範之性騷擾事件：被申訴人為機關首長時，向本府社會處提出申訴。

二十、申訴處理委員會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，其期間不受前條第一項規定之限制。

二十一、性騷擾行為經調查屬實，本校將視情節輕重予以適當之懲戒或處理，並對其作成申誡、記過、調職、解聘（僱）等處分之建議，如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處建議，如涉及刑事責任時，得移送司法機關處理。

二十二、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，並避免相同事件或報復情事發生。

當事人有輔導或醫療等需要者，本校得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。

二十三、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，消除工作與服務二十三、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，就本校所屬公共場所及公眾得出入場所，定期檢討其空間及設施，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。

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。

- 二十四、本校接獲性騷擾防治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申訴處理委員會委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，移送本市性騷擾防治法主管機關辦理；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。
- 二十五、申訴處理委員會委員均為無給職。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。
- 二十六、申訴處理委員會所需經費由本機關相關預算項下支應。
- 二十七、本要點應經校務會議通過後實施，修訂時亦同。