

新竹市立內湖國民中學員工性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

民國 112 年 3 月 20 日校務會議通過修訂

民國 113 年 6 月 00 日校務會議 00 修訂

- 第一點 新竹市立內湖國民中學(以下簡稱本校)為營造友善職場，提供員工與受服務對象免受性別歧視與性騷擾之工作及服務環境，**特建立性騷擾事件申訴管道，並採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施**，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」規定，訂定本要點。
- 第二點 本要點適用於本校員工相互間**及員工與非本校員工間**為任何人申訴之性別歧視與性騷擾事件；但適用「性別平等教育法」處理者，不適用本要點之規定。
- 第三點 本要點所稱性騷擾**指性別平等工作法第十二條、性騷擾防治法第二條及工作場所性騷擾防治措施準則第二條所規定之情形；所稱性別歧視指違反性別平等工作法第七條至第十一條所定之禁止規定。**
- 第四點 本校不定期舉辦或鼓勵所屬員工參與性騷擾防治及促進性別平等相關教育訓練；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，並於每年定期**優先**接受相關教育訓練。
本校應採行適當措施，防治性別歧視與性騷擾情形，人事室並設置專線電話(03) 5373484 轉 25，電子信箱：nhjhs08@gmail.com，提供申訴管道或建言，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示；如有性別歧視與性騷擾或疑似事件發生時，應即時檢討、改善防治措施、受理申訴或協助提出告訴；如有性騷擾事件或疑似事件發生時，應採取性別平等工作法第十三條第二項或性騷擾防治法第七條第二項、第三項所定之糾正與補救措施。
- 第五點 員工發生性騷擾事件時，得以言詞或具名之書面向本校人事室提出。以言詞為之者，受理人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認內容無誤後，由申訴人簽名或蓋章。
前項書面申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：
(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) 有代理人者，應檢附委任狀，並載明其姓名、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。
(三) 申訴之事實、內容及可取得之相關事證或人證。
申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，其情形可補正者，應通知

申訴人或代理人於十四日內補正；逾期不補正者，申訴不予受理。
本校首長如涉及性騷擾事件者，由新竹市政府受理申訴。

第六點 本校人事室受理性騷擾申訴事件後，移請本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）分別依性別工作平等法或性騷擾防治法等相關規定調查處理。性平會應有二分之一以上委員之出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議，其可否同數時，取決於主席。

第七點 性平會處理性騷擾申訴事件時，應組成調查小組進行調查；調查小組以三人至五人為原則，小組成員之女性比例不得低於二分之一，男性比例不得低於三分之一，成員至少一人應具備性別意識之專業人士。

第八點 性平會應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並於二個月內結案。必要時得延長一個月，並通知當事人；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，並於二個月內調查完成。

第九點 申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

- （一）逾期提出申訴者。
- （二）非屬性騷擾範圍之事件。
- （三）無具體之事實內容或未具真實姓名者。
- （四）申訴不符規定程序而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正者。
- （五）申訴人非性騷擾事件之被害人或授權之代理人者。
- （六）同一事由經調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

第十點 性平會調查性騷擾事件時，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，已無詢問之必要者，應避免其對質。
- （四）性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。
- （五）性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- （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。違反者，應立即終止其參與，並簽陳首長依規定辦理懲處；前述違反者如非本校成員，得函請其服務機關(構)依規定辦理懲處事宜。

- (八) 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，轉介專業輔導或醫療機構及法律協助。
- (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。
- (十) 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。

第十一點 性騷擾事件申訴之調查人員，在調查過程中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。

性騷擾事件申訴之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一) 有前項所訂之情形而不自行迴避者。
- (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向性平會為之，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委員會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所訂情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性平會命其迴避。

第十二點 性騷擾事件有下列情形之一者，性平會得決議暫緩調查及評議：

- (一) 申訴人提出請求。
- (二) 性騷擾案件已進入司法程序，或已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議。
- (三) 屬性別平等工作法規範之案件，經申訴人同意，得暫緩調查及決議；屬性騷擾防治法規範之案件，認為有必要時，報經新竹市政府社會處同意後，性平得決議暫緩調查，不受第八點期限

之限制。

(四) 其他有暫緩調查及評議之必要者。

第十三點 屬性別平等工作法規範之性騷擾申訴案件，性平會應為附理由之決議，並得做成懲處或其他處理之建議。

前項決議應以書面通知申訴人及被申訴人，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。

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。

第十四點 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) 屬性別工作平等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；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。

(三) 屬性別工作平等法規範之性別歧視事件：逾時未函復或當事人對申訴案之決議有異議者，得向新竹市性別工作平等及就業歧視評議委員會提出申訴；惟公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序依各該人事法令規定辦理。

第十五點 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。

第十六點 本校應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施確實有效執行，避免相同案件或報復情事發生，並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。

第十七點 本校性騷擾防治及申訴處理，除法令另有規定者外，依本要點規定行之，如有未盡事宜悉依有關規定辦理。

本要點經校務會議審議通過，陳校長核定後實施，修正時亦同。