

新竹市香山區大庄國民小學

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

民國 106 年 12 月 26 日核定

民國 112 年 3 月 29 日修訂

民國 113 年 3 月 6 日修訂

民國 113 年 5 月 6 日奉核修訂

第一條 新竹市香山區大庄國民小學（以下簡稱本校）為提供所屬人員、求職者或受服務人員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、性騷擾防治法第七條(以下簡稱性騷法)第一項，以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」（以下簡稱防治準則）之相關規定，訂定本辦法。

第二條 本辦法適用於本校教職員工相互間所發生之性騷擾事件。

本辦法所稱性騷擾，係指性工法第十二條及性騷法第二條所規定之情形。

性騷擾之調查與認定，除依前項規定，並依性騷法施行細則第二條及防治準則第五條規定，綜合審酌個案情形。

性騷擾之行為人如非本校員工或申訴人如為派遣勞工，本校仍應依本辦法相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。

本校應定期舉辦或鼓勵員工參與防治性騷擾之相關教育訓練，加強員工性騷擾防治觀念，並依市府安排相關訓練期程及實施對象配合調訓。本校員工每年應完成防治性騷擾之教育訓練。

第二條之一

本校於接獲適用性工法規範之性騷擾申訴案件時，應依規定通知市府勞工處，經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知市府勞工處。

本校於知悉性騷擾之情形時，應採取下列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，亦同：

一、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

(一)採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。

(二)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。

(三)對性騷擾事件進行調查。

(四)對行為人為適當之懲戒或處理。

二、非因被害人申訴而知悉性騷擾事件時：

(一)就相關事實進行必要之釐清。

(二)依被害人意願，協助其提起申訴。

(三)適度調整工作內容或工作場所。

(四)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。

本校知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所有性騷擾事件發生，應採取下列措施：

一、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：

(一)協助被害人申訴及保全相關證據。

(二)必要時協助通知警察機關到場處理。

(三)檢討所屬場所安全。

二、於性騷擾事件發生後知悉者，應採取前項第二款之糾正及補救措施。

本校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安全。

第三條 本校委託學校所設性別平等教育委員會(以下簡稱本委員會)分別依性工法或性騷法相關規定，以保密方式調查處理相關申訴案件，並確保雙方當事人之隱私權。

本委員會置委員五人至二十一人，以校長為主任委員，並為會議主席；其中女性委員應占委員總數二分之一以上。

第四條 性騷擾之申訴，應以具名書面為之，如以言詞提出申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或簽章。前項書面應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：

一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日。

二、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

三、申訴之事實及內容。

第五條 本校就性騷擾事件之申訴，設置專線電話（03-5384035 分機 612）、傳真、或電子信箱(hr@https.hc.edu.tw)等申訴及建言管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

第六條 性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。申訴人或其代理人得於申訴案件決議通知書送達前，以書面撤回申訴，委任代理人撤回應具委任書，並於送達申訴會後予以結案。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。

第七條 本校為處理第四條性騷擾事件之申訴，除應以不公開之方式為之外，並由本委員會決議處理之。

派遣員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。

第八條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，應終止其參與，本校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。

第九條 本委員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作成決議，可否同數時取決於主席。

本委員會應為附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

前項決議，應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及本校。

第十條 申訴事項涉及委員本身，或有其他事由足認其執行職務有偏頗之餘，該委員應自行迴避。申訴當事人及利害關係人亦得以書面載明理由申請迴避。

前項申請迴避，由本委員會決定之。

第十一條 本委員會接獲性騷擾申訴案件，應請主席於七日內指派三至五名人員組成調查小組分別依性工法或性騷法相關規定開始調查，其中女性代表比例不得低於二分之一。

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，由小組委員將結果作成調查報告書，如屬性工法規範之性騷擾事件，提本委員會審議；如屬性騷法規範之性騷擾事件，應將調查報告書提報市府社會處審議。調查報告書之內容應包括下列事項：

- 一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人之敘述。
- 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 三、申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯與相關物證之查驗。
- 四、事實認定及理由。
- 五、處理建議。

本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。不為陳述意見者，本委員會得予以函催或逕為決議。

適用性工法規範之申訴案件，應自接獲申訴之翌日起二個月內結案；適用性騷法規範之申訴案件，應自受理申訴或移送到達之日起二個月內調查完成。但必要時，得延長一個月，延長以一次為限，並應通知當事人。

性騷擾被申訴人為本校校長，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，雇主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。

第十二條 本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，其期間不受前條規定之限制。

第十三條 性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出告訴。性騷擾行為經證實有誣告之事實者，本校得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

第十四條 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。

第十五條 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、屬性工法規範之性騷擾事件：逾期未處理、不服申訴案之調查或懲處結果、被申訴人為校長、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，向市府勞工處提出申訴。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，依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。
- 二、屬性騷法規範之性騷擾事件：被申訴人為校長時，向市府社會處提出申訴。

第十六條 本辦法未規定之事項，依性騷擾相關法規規定辦理。

本辦法由校長核定公布後實施，修訂時亦同。