

國立新竹女子高級中學性騷擾防治措施、申訴及懲處要點

96年3月6日行政會議通過

103年1月9日性別平等教育委員會及103年01月15日校務會議通過

112年6月13日性別平等教育委員會及112年06月30日校務會議通過

113年6月27日性別平等教育委員會及113年08月28日校務會議修正通過

114年6月30日校務會議修正通過

- 一、國立新竹女子高級中學(以下簡稱本校)為提供教職員工免於性騷擾之友善工作環境，並採取適當預防、糾正、懲處等相關預防措施及保護被害人之權益，依性別平等工作法、性騷擾防治法、工作場所性騷擾防治措施準則等相關規定，訂定本要點。。
- 二、本要點所稱性騷擾，包含性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條所規定之情形。
- 三、本校性騷擾防治、申訴及處理，除其他法令另有規定者外，依本要點辦理。
- 四、本要點適用於本校教職員工(含代理、兼.代課教師及約聘僱人員)相互間、或於工作場域內與來訪人員間發生之性騷擾事件。
- 五、本校為防治性騷擾事件之發生，推動下列工作：
 - (一) 適時辦理性騷擾防制之宣導，並鼓勵教職員工參加與性騷擾防治及促進性別平等相關教育訓練，加強教職員工性別平等觀念。
 - (二) 利用集會或其他有效管道公開揭示禁止性騷擾行為，並加強教職員工性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。
 - (三) 設置本校受理性騷擾申訴管道如下，並將相關資訊公告於學校網頁或適當場所：
申訴專線電話：03-5456610
申訴專用傳真：03-5427509
申訴電子信箱：personnel@hgsh.hc.edu.tw
受理申訴單位：本校人事室
- 六、本校於知悉有性騷擾之情形時，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、校長或各級主管涉及性騷擾行為，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，本校仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

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。

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。

七、被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之雇主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)任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方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。

八、本校為處理本要點性騷擾事件之申訴，應設性騷擾申訴評議會(以下簡稱本會)。

本會置委員九人，由校長擔任召集人，其餘委員，由校長就本校教職員工、社會公正人士及具備性別意識專家學者擔任之。

前項女性委員應占委員總數二分之一以上，男性委員人數應占委員總數三分之一以上。

本會會議，由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。

本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。

九、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。

前項言詞、電子郵件或書面作成之紀錄，應載明下列事項：

- (一) 申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務學校(機關)、職稱、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。
- (二) 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。
- (三) 有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、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。
- (四) 申訴之事實內容及相關證據。
- (五) 性騷擾事件發生或知悉之時間。

前項作成之紀錄不合規定，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。

性騷擾事件之行為人為本校所屬教職員工，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應向本校提出申訴；如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。

性騷擾事件之行為人為本校校長者，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應向教育部提出申訴，但非公務人員、聘用人員遭受本校校長性騷擾，得逕向新竹市政府提起申訴。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。

十、申訴有下列情形之一者，應不予受理：

- (一) 當事人逾期提出申訴。
- (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。
- (四) 性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。

十一、本會申訴評議程序如下：

- (一) 本會應自接獲性騷擾申訴翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。
- (二) 本會得指派委員組成調查小組進行調查，調查小組成員以三至五人為原則，其中女性成員之比例不得少於二分之一，社會公正人士及具備性別意識之專家學者合計一至三人，必要時，調查小組成員得一部或全部外聘。
- (三) 本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，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。
- (四) 調查結束後，調查結果應作成書面並載明理由，移送本會審議處理。
- (五) 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，並得作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局。
- (六) 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

社會局辦理。

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。

校長及教育人員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，向教育部申訴評議委員會提出申訴，或依訴願法提起訴願。

當事人非屬公務人員保障法適用及準用對象，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，向勞務提供所在地之性工法主管機關提起申訴；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。

十二、本會調查性騷擾申訴案件，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。參與性騷擾事件之處理、調查及評議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，本校並得視其情節依相關規定予以懲處。

十三、本會於受理申訴期間，調查評議人員在調查評議過程中，有下列各款情形之一者，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者。

(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) 現為或曾為該當事人之代理人、輔佐人者。

(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

本會委員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

(一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。

(二) 有具體事實，足認定其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實向本會為之，並應為適當之釋明；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會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作，但有急迫情形，仍應為必要之處置。

本會委員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本會命其迴避。

十四、有下列情形之一者，本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人員懲戒委員會審議。

(三) 其他有暫緩調查及評議之必要者。

十五、本會調查評議性騷擾事件，應依下列原則為之：

(一) 案件之調查及評議以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

- (二) 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，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (四) 本會得決議或經調查小組之建議，邀請申訴人、申訴之相對人、關係人、學者專家或相關人員列席說明或協助；申訴人、申訴之相對人得申請於評議時到場說明。
- (五) 性騷擾案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) 處理性騷擾案件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- (八) 於性騷擾案件申訴、調查、偵察或審理程序中，對申訴、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。
- (九) 性騷擾案件調查過程中，得視申訴人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。
- (十) 本會認為當事人有輔導或醫療等需要時，得建議相關單位轉介至專業輔導或醫療機構。
- (十一) 對心智喪失、精神耗弱、生理受傷、酒精、藥物作用影響或喪失意識者實施性騷擾，加害人不得以其無拒絕為由，規避性騷擾責任。
- (十二) 處理涉及性騷擾防治法第 25 條之案件，應告知被害人得向司法機關提出告訴或向警察機關報案之權利，並給予必要之協助。
- (十三) 處理性騷擾案件時，知有廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體違反性騷擾防治法第 10 條規定，報導或記載被害人姓名或其他足資識別被害人身分之資訊者，得通知各該目的事業主管機關，依同法第 26 條規定處理。

十六、本校應採取事後之追蹤、考核及監督，確保所裁決確實有效執行，避免相同案件或有報復情事之發生。

十七、本校各級主管人員不得因所屬同仁在性騷擾事件申訴、調查或評議程序中，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，而予以解僱、調職或其他不利處分。

十八、非本校教職員工兼任之委員及參與調查之專業人員均為無給職，其撰寫調查報告書或經延聘受邀出席會議，得另依相關規定支給費用。

十九、本會所需經費，由本校年度預算項下支應。必要時，得向主管機關申請專案補助經費。

二十、本要點如有未盡事宜，悉依性別平等工作法、性騷擾防治法及其他相關規定處理。

二十一、本要點經本校性別平等教育委員會及校務會議討論通過，陳校長核定後公布實施，修正時亦同。

