

基隆市立中正國民中學性騷擾防治措施申訴及懲戒(處)要點

112 年 6 月 30 日校務會議通過

113 年 5 月 13 日校務會議修正通過

一、基隆市立中正國民中學(以下簡稱本校)為提供所屬人員、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及受服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法、性騷擾防治法及工作場所性騷擾防治措施準則之相關規定，訂定本要點。

二、本要點適用於所屬人員、派遣勞工及求職者遭遇前揭適用性別平等工作法或性騷擾防治法之性騷擾事件，但應適用性別平等教育法處理者，不適用本要點。

性騷擾之行為人如非本校員工，本校應依法提供受害員工行使權利之法律協助。

三、本要點所稱之性騷擾，指前點人員涉及性別平等工作法第十二條第一項至第四項及性騷擾防治法第二條規定之情形。

性騷擾之樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：

(一) 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。

(二) 跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。

(三) 偷窺、偷拍。

(四) 曝露身體隱私部位。

(五) 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。

(六) 乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。

(七) 其他與前六款相類之行為。

四、本校受理性騷擾申訴管道如下：

申訴專線電話：02-24282191 轉 50

電子信箱：人事人員信箱(ac5910@gm.kl.edu.tw)

專責處理人員單位名稱：人事室

本校首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，由申訴人向基隆市政府提出申訴，其處理程序依基隆市政府相關規定辦理。

五、本校定期實施性騷擾防治相關教育宣導，鼓勵人員參與相關教育訓練，規劃性別平權及性騷擾防治措施，相關資訊於本校網站公告。

前項教育訓練，應對本校性騷擾事件之申訴、調查及處理程序負責人員與本校各級主管人員優先實施。

六、本校於知悉有性騷擾之情形時，將採取下列立即且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、採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。

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、對性騷擾事件進行調查。

4、對行為人為適當之懲戒、懲處或處理。

(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

1、就相關事實進行必要之釐清及查證。

2、依被害人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。

行為人及被害人分屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，任一方服務機關於知悉性騷

擾之情形時，應以書面、傳真或其他電子資料傳輸方式，通知他方機關共同協商解決或補救辦法，以口頭為之者，應作成書面紀錄。性騷擾事件之申訴及調查並由被害人所屬機關受理。本校接獲被害人申訴時，應通知基隆市政府社會處；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知基隆市政府社會處。

七、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，避免性騷擾事件發生。本校知悉於前開場所有性騷擾事件發生，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) 於事件發生當時知悉者：

- 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) 於事件發生後知悉者：檢討所屬場所安全。

行為人非本校員工之性騷擾申訴，本校仍應採取適當之緊急處理，並應於7日內將申訴書及相關資料移送基隆市政府社會處。

八、本校為受理性騷擾申訴及調查案件，委託本校性別平等教育委員會調查處理，依「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」及「工作場所性騷擾防治措施準則」等性騷擾防治相關規定程序辦理。其組成成員、性別比例與運作機制（如會議出席人數、決議人數等），依性別平等教育法相關規定辦理。

九、針對適用性別工作平等法之派遣勞工如於執行勤務時遭受性騷擾事件，本校將受理申訴，並與派遣事業單位共同調查，且將調查結果通知派遣事業單位及當事人。

十、性騷擾被申訴人如為各級主管，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，得停止或調整被申訴人之職務。

十一、性騷擾之申訴，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，本校受理後應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一) 申訴人之姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二) 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。
- (三) 申訴之事實內容及相關證據。

書面、言詞或電子郵件作成之紀錄不合前項規定，應通知申訴人於14日內補正。未於期限內補正者，移送基隆市政府社會處決定不予受理或應續行調查。

十二、申訴事件於本校決議通知書送達前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；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。

前項情形於性騷擾防治法事件之申訴，除經主管機關調解成立且撤回申訴者外，不在此限。

十三、本校性別平等教育委員會調查、審議性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- (一) 以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- (二) 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) 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) 避免當事人或證人對質。
- (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。

(八) 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及醫療與法律協助。

(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。

十四、性騷擾事件之處理，有下列情形之一者，處理、調查與決議人員應自行迴避：

(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。

性騷擾事件申訴之處理、調查與決議人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，向本校性別平等教育委員會為之，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校性別平等教育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。

處理、調查與決議人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，應由本校性別平等教育委員會命其迴避。

十五、本校應於受理申訴或移送到達之日起 7 日內開始調查，並於 2 個月內結案；必要時，得延長 1 個月，並通知當事人。

十六、本校性別平等教育委員會之調查結果，應作成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。該調查決議應以書面通知當事人及本校。

當事人不服調查結果者，得於性別平等工作法第三十二條之一第二項及第三項規定之期限內，向基隆市政府社會處提出申訴。

公務人員及教育人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

同一性騷擾事件已經依性別平等工作法或性騷擾防治法調查（含申復）完畢，並將調查結果函復當事人者，不得就同一事由再提申訴。

十七、性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對行為人依相關規定為適當之懲處、懲戒、解聘、停聘或其他處理，並予以追蹤、考核及監督，避免相同事件或報復情事發生。如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出告訴或告發。

性騷擾行為經證實為誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人依相關規定為懲處、懲戒或其他處理。

前開懲處、懲戒、解聘、停聘或其他處理，處理程序，依各該人事法規規定程序辦理。

十八、本校不會因所屬人員提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。