基隆市立正濱國民中學校園性別事件防治措施申訴及懲戒規範

中華民國 113 年 05 月 10 日擴大行政會報通過後實施
中華民國 114 年 06 月 30 日校務會議修正通過

第一條 基隆市立正濱國民中學（以下簡稱本校）為提供所屬員工、派遣勞工或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、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，依據性別平等工作法、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，訂定本規範。

第二條 本規範適用於所屬員工、派遣勞工或求職者遭遇前條適用性別平等工作法或性騷擾防治法之性騷擾事件，除校園性別事件依性別平等教育法規定處理外，不適用本規範。

本校之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本規範行之。

第三條 本規範所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：

一、適用性別平等工作法：

（一）指所屬人員（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）於執行職務時，任何人（含雇主、各級主管、員工、客戶…等）以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

（二）雇主對所屬人員（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）或求職者為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，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

二、適用性騷擾防治法：除性侵害犯罪以外（性侵害犯罪部分，除申訴程序外，準用本規範相關規定）對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

（一）以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服 務、計畫、活動有關權益之條件。

（二）以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計劃、活動或正常生活之進行。

第四條 性騷擾之調查，依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

認定。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、偷窺、偷拍。

三、曝露身體隱私部位。

四、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；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。

五、以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱性要求、具性意味或性別歧視之猥褻文字、聲音、圖畫、照片、影像資料或其他物品。

六、違反意願之跟蹤、觀察或不受歡迎追求行為。

七、其他與前六款相類之行為。

第五條 本校設置性騷擾申訴管道，相關資訊揭示如下，並於校內網頁公告：

一、申訴電話（02）24631490 分機 50

二、 申訴傳真:（02）24623587

三、電子信箱：ab1275@gm.kl.edu.tw

四、本校受理性騷擾申訴後，應指定專責處理人員協調處理。

第六條 本校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、本校校長及擔任主管職務，以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查、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、本校校長及擔任主管職務者優先實施。

第七條 本校於知悉(不以須向本校提出性騷申訴為限)性騷擾情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：

一、因接獲申訴人申訴而知悉性騷擾之情形時：

（一）考量申訴人意願，採取適當之隔離措施(例如調整當事人之辦公場域或樓層、進行業務調整、確實隔離當事人並確保被申訴人不得任意返回原辦公場域等、對辦公場域空間安全加以維護或進行改善等)，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。

（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）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。

（四）性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對被申訴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，不經預告終止勞動契約。

（五）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。

（六）本校於接獲職場性騷擾申訴時，應通知其勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關（以下簡稱地方主管機關）又如業務上需外勤出差至其他縣市，倘於出差期間因執行職務遭受性騷擾，機關於接獲申訴及調查認定屬性騷擾事件之處理結果時，應通知地方主管機關。

二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時（例如透過第三人轉達、聽聞、接獲檢舉、陳情、經申訴人陳述而無提起申訴意願等）

（一）訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

1. 已知疑似申訴人，應優先聯繫疑似申訴人瞭解案情。
2. 已知疑似被申訴人、申訴人未明，宜進行適時之處理，並依實務狀況判斷或諮詢專業人士給予建議。
3. 被申訴人、申訴人均未明，應就已知訊息進行必要之釐清及查證；倘已知訊息不完備，仍應詳實記錄辦理情形。

（二）告知申訴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；例如告知其得主張之權益及各種救濟途徑（例如依性別平等工作法提起申訴、請求民事損害賠償、提出刑事告訴等）

（三）對相關人員適度調整工作內容或工作場所（例如業務內容調整、座位調動、一定行為之禁止、居家辦公等）避免申訴人持續處於敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以避免雙方當事人再次接觸並應落實執行。。

（四）依申訴人意願，提供相關諮詢管道、轉介醫療或心理諮商處理、社會福 利資源及其他必要之服務。

本校因接獲申訴人陳述而知悉性騷擾事件，惟申訴人無提起申訴意 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。

第八條 本校校長或各級主管涉及職場性騷擾，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，得暫時調整或停止被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。停職處分，應依規定記載救濟之教示條款，並依行政程序法給予當事人陳述意見之機會。本校校長涉性騷擾行為之申訴案件，申訴人應向基隆市政府提出申訴；但適用性別平等教育法處理者，不適用本規範。。

第九條 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，本校仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。申訴人及被申訴人分屬不同機關或學校，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，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或學校受理。

二、 保護當事人之隱私及其他人格法益。

第十條 本校所屬公共場所及公眾得出入之場所，為有效預防並積極處理性騷擾事件， 採取之措施如下：

一、所屬公共場所及公眾得出入之場所發生有性騷擾事件當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施：

（一）注意被害人安全。尊重被害人意願，減低當事人雙方互動機會，預防減低行為人再度加害之可能，避免報復情事。

（二）注意被害人隱私之維護。

（三）協助被害人申訴及保全相關證據。

（四）必要時協助通知警察機關到場處理。

（五）檢討所屬場所安全。

（六）其他認為必要之處置。

二、為性騷擾防治作為，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。

第十一條 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。

第十二條 本校將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。 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。

第十三條 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受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，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。適用性騷擾防治法事件之申訴，書面、言詞或電子郵件作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於 14 日內補正。

第十四條 申訴事件有下列情形之一者，應不予受理。

一、申訴事件之申訴人非性騷擾事件之被害人或代理人非經合法代理。

二、非屬性騷擾範圍之事件。

三、適用性騷擾防治法事件之申訴，其申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者。

四、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。

五、依本規範第十九條第二項規定撤回申訴。申訴事件不予受理者，應於申訴或移送到達 20 日內以書面通知當事人，並副知基隆市政府。本校雖非被申訴人所屬單位，於接獲本規範第三條第二款之性騷擾申訴書時，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。

第十五條 申訴人向本校提出性騷擾之申訴時，得於本校決議通知書送達前，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。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。

第十六條 本校接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送申訴處理單位審議處理：

一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。

二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

三、事實認定及理由。

四、處理建議。

第十七條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本校申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本校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，仍得為必要處置。

第一項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，由本校命其迴避。

第十八條 本校為處理性騷擾申訴案件，得組成性騷擾事件申訴處理委員會(以下稱申 訴處理委會調查處理之，並置委員 5 人至 7 人，由校長指定本校在職員工及遴聘(派)性騷擾事件查之具性別意識專業學者、專家擔任，其中女性委員不得低於二分之一之比例。

申訴處理委員會得由校長指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。

申訴處理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做成決議，可否同數時，取決於主席。

申訴處理委 員會召開會議時，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，如當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

第十九條 申訴處理委員會決定受理性騷擾申訴事件後，得組成調查小組進行調查，調查小組以三名委員組成為原則，其中女性委員之比例不得低於二分之一。必要時，部分小組成員得外聘具性騷擾事件調查專業之專家學者任之。前項受理申訴或移送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。

前項調查及審議會，應作成調查報告及處理建議，移送基隆市政府辦理。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，其期間不受第二項規定之限制。

第 廿 條 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，性騷擾事件申訴處理委員會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，並解除其派、聘任。

第廿一條 申訴人如認本校未處理或不服本校所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。申訴人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者 ，得依性別平等工作法第三十四條第一項之一規定期限內，向地方主管機關提起申訴。

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。

第廿二條 性騷擾行為經調查屬實且已結案者，本校應依情節輕重，依法定程序予行為人適當之懲戒懲處或處理。

前項懲戒、懲處，應依公務員懲戒法、公務人員考績法、公立高級中等以下學校教師成績考核辦法或相關人事法規規定程序辦理。

適(準)用公務人員陞遷法者，依 該法第 12 條第 1 項第 6 款有關「最近 1 年內對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，致平時考核曾受記過 1 次以上之處分」規定，不得辦理陞任。

本校依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾被申訴人連帶負損害賠償責任時，於本校賠償申訴人損害後，對於性騷擾被申訴人，有求償權。

第廿三條 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，避免相同事件或報復情事發生。

第廿四條 本規範如有未盡事宜，悉依性別平等工作法、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法及基隆市政府各機關學校處理性騷擾案件注意事項等規定辦理。

第廿五條 本規範經校務會議通過發布後實施，修正時亦同。