國立基隆高級中學工作場所性騷擾防治措施、申訴及調查處理要點

103.03.17 行政會報討論通過
103.06.24 性別平等教育委員會會議通過
103.06.30 校務會議通過
112.5.29 行政會議修正通過
112.6.9 性別平等教育委員會修正通過
112.6.30 校務會議修正通過
113.3.18 行政會議修正通過
113.3.28 性別平等教育委員會修正通過
113.4.29 行政會議修正通過
113.6.25 性別平等教育委員會修正通過
113.6.28 校務會議修正通過

一、國立基隆高級中學（以下簡稱本校）為維護本校教職員工（含教官）工作權益，並建立免於性騷擾之工作環境，特訂定本要點及「禁止工作場所性騷擾」書面聲明。

二、本要點係依據「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」、「工作場所性騷擾防治措施準則」及相關規定訂之。

三、本校性騷擾事件處理，除法令另有規定外，依本要點之規定辦理。

四、本要點適用本校教職員工相互間或與校外人士間在工作場所發生之性騷擾事件，除法令另有規定外依本要點行之。

本校校長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。

五、本要點所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：

(一)適用性別平等工作法第 12 條：

1、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、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。

2、雇主對受僱者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、獎懲等之交換條件。

(二)適用性騷擾防治法第 2 條：指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，具有下列情形之一者：

1、以明示或暗示之方式，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、計畫、活動或正常生活之進行。

2、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

(三)職場性騷擾之行為人如有意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，則應同時適用性騷擾防治法第 25 條之規定。

六、本校應擇期舉辦或鼓勵同仁參與性騷擾防治相關教育訓練，並於教職員工在職訓練或工作場所中，合理規劃性別平等及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

七、本校設置性騷擾申訴管道，並於本校網頁或適當場所公告之：

(一)專線電話:02-24582051 轉 260

(二)傳真：02-24571222

(三)電子信箱: eva4770@gmail.com

八、本校於性騷擾事件發生當時知悉，應採取下列有效糾正及補救措施， 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。

於性騷擾事件發生後知悉，亦應採取前項第三款措施。

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時，得採取下列處置：

(一)尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。

(二)避免報復情事。

(三)預防、減低行為人再度性騷擾之可能。

(四)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。

如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

對申訴人或被害人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

九、本校性騷擾申訴案件委由性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）依性別平等工作法等相關規定調查處理。

性平會之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗豐富者協助。

十、提性騷擾申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤由申訴人簽名或蓋章。

申訴書應載明下列事項：

(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)有法定或委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

(三)申訴之事實及內容及相關證據。

申訴書或言詞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。逾期不補正者，申訴不予受理。

十一、性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

(一)當事人逾期提出申訴。

(二)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。

(三)同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

(四)同一性騷擾事件，撤回申訴後再行申訴。

本校不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人。

十二、性騷擾事件之申訴調查人員，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，向性平會提出，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性平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定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性平會命其迴避。

十三、處理性騷擾事件申訴之程序如下：

(一)性騷擾申訴事件應自接獲申訴或接獲校外單位移送申訴案件到達 7 日內開始調查，並應於二個月內結案，必要時，得延長一個月，並通知當事人。

(二)調查小組應於調查結束後，將調查結果作成調查報告書，提性平會決議。

(三)性平會對申訴案件應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處建議及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。

(四)性平會之決議，應以書面通知申訴人及申訴人之相對人，其內容應包括決議之理由。

(五)申訴案件逾期未完成審議決議或當事人不服本校審議決議者，得分別依各該法律提出救濟~~：~~。

(六)第三款懲處建議及處理對象屬本校教職員工者，應簽陳校長核定後，移請相關單位辦理懲處。

(七)本校人事及主計人員，涉性騷擾事件，由學校為必要之處置，並得依相關法規，未停止其職務或實施遷調時，由學校依性平會決議，要求其請假靜候調查。

(八)軍訓教官涉性騷擾事件，經調查屬實者，應移由軍訓教官人事評審會議議決。

(九)各級主管涉及性性騷擾事件，且情節重大，於進行調查期間得先行停止或調整職務。

十四、性平會作成決議前，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。

十五、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分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

依前項規定負有保密義務者洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。

十六、有下列情形之一者，得由性平會決議暫緩調查及決議：

(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)其他有暫緩調查及評議之必要。

十七、本校不得因教職員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解聘僱、調職或為其他不利之處分，如經查明屬實，視情節輕重予以必要之處分。

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

十九、本校如非加害人所屬單位而接獲性騷擾申訴時，應依性騷擾防治法第十三條規定，採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送其所在地直轄市、縣（市）政府。

二十、當事人有輔導或醫療等之必要者，本校得引介專業輔導或醫療機構。

二十一、非本校委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費，另依相關規定支給費用。

二十二、本校聘任教育人員、任用公務人員(含考試分發人員)或進用、運用其他人員，應依「涉性別事件之學校不適任人員通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法」辦理查詢及通報。

二十三、本要點若有未盡事宜，悉依相關規定辦理。

二十四、本要點經行政會報、性別平等教育委員會討論後，提校務會議通過，陳校長核定後實施，修訂時亦同。