基隆市七堵區五堵國民小學工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

112 年 6 月 27 日校務會議通過訂定
113 年 6 月 25 日校務會議通過訂定
115 年 2 月 25 日校務會議修正通過

一、基隆市七堵區五堵國民小學(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，特依性別平等工作法第十三條第一項、勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」及性騷擾防治法第七條第一項、第二項規定，訂定本規範。

二、本規範適用於所屬人員、求職者或受服務人員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，不適用本規範。

三、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：

1. 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。
2. 主管對所屬人員(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，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：

1. 以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損與學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
2. 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、計劃、活動或正常生活之進行。

四、性騷擾之調查除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

(一)不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。
(二)寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
(三)反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

五、本校應防治性騷擾之發生，消除工作或服務場所內源自於性或性別的敵意因素，以保護所屬人員、求職者及受服務人員不受性騷擾之威脅。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。另針對所屬人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主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。

六、本校定期舉辦或鼓勵人員參與性騷擾防治相關教育訓練，優先安排本校辦理性騷擾事件申訴、調查、處理程序負責人員與各處室主管參加性別平權及性騷擾防治相關之教育訓練課程，並利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，相關資訊並於本校網站公告：

本校官網：https://wdps.kl.edu.tw/。

七、本校性騷擾申訴管道如下：

申訴專線電話：(02)24511457分機50
申訴專用傳真：(02)2451-6200
申訴專用信箱或申訴電子信箱：ab9723@mail.klcg.gov.tw
專責處理人員姓名或單位名稱：人事室

八、本校校長涉及「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」之性騷擾事件者，申訴人應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。如涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務，得由基隆市政府停止或調整其職務。

九、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，本校知悉於前項場所有性騷擾事件發生或有性騷擾之情形時，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。

(三)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、社會福利資源或其他必要之服務。
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. 被申訴人如具主管職務，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。依上開規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或相當之給與。

(四)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。

本校因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害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。

十、本校雖非行為人所屬單位，於接獲性騷擾申訴書時，仍應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。

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。

十一、性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書應載明事項：

(一)申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務、工作或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。

(二)有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。

(三)有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。

(四)申訴之事實內容及可取得之相關證據。

(五)申訴之年月日。

適用性騷擾防治法事件之申訴，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，應通知申訴人於十四日內補正。

十二、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。但如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

十三、本校接獲申訴案件後，應於七日內由本校性別平等教育委員會決議是否成案受理，若成案應併同組成性騷擾申訴調查委員會(以下簡稱本委員會)，進行後續調查及審議。

本委員會應置委員五人，由性平會成員互相推選之，任一性別代表不得低於二分之一，並均應親自出席，不得代理，另得視需要聘請具有相關知能之專家學者擔任委員。本委員會以校長為主任委員，並為會議主席，主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。

十四、針對適用性別平等工作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。

十五、本委員會作成決議前，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。

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。

十六、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做成決議。

十七、參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，應對於知悉之申訴事件內容應予保密。違反者，主任委員終止其參與，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘任。

十八、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，應由本委員會命其迴避。

十九、本委員會調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

(一)性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

(二)性騷擾事件之調查應秉持客觀、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)性騷擾事件之調查，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)性騷擾事件之處理，應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。

(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。

二十、本委員會應自接獲申訴事件之翌日起二個月內結案；必要時得延長一個月，並應書面通知當事人及基隆市政府社會處。

二十一、本校就申訴事件調查及處理結果，應以書面通知當事人及基隆市政府社會處。

本校未處理或當事人不服調查或懲戒、懲處結果者，得依性別平等工作法第三十二條之一規

定，向基隆市政府社會處提起申訴。

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。

二十二、性騷擾行為經查證屬實，本校將視情節輕重，對受僱之行為人依工作規則等相關規定為申誡、記過、解聘、停聘、懲處、懲戒或其他處理。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，對申訴人依工作規則等相關規定為懲處、懲戒或其他處理。

二十三、本校對性騷擾事件之決議及處理應採取追蹤、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。

二十四、本校不會因所屬人員提出本規範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。

二十五、本規範經校務會議通過，校長核定公布後實施，修訂時亦同。