

## 高雄市立燕巢國民中學性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

109年4月1日修訂

- 一、高雄市立燕巢國民中學（以下簡稱本校）為提供本校教職員工免於性騷擾之工作及服務環境，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「性騷擾防治法」、「性騷擾防治法施行細則」、「性別工作平等法」，及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」等規定，訂定本校性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點（以下簡稱本要點）。
- 二、本校性騷擾事件之處理，除法令另有規定外，依本要點規定辦理。
- 三、本要點適用加害人或被害人為本校教職員工之性騷擾事件，但不包含性別平等教育法規範之校園校騷擾事件。
- 四、本要點所稱性騷擾，係指性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條所規定情形。
- 五、本校應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
- 六、本校應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。  
申訴專線電話：07-6161267 分機 51  
申訴專線傳真：07-6164290  
申訴電子信箱：yuchen6@kcg.gov.tw
- 七、本校應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。
- 八、本校設置性騷擾申訴調查委員會（以下簡稱本委員會），負責受理性騷擾申訴及調查案件。本委員會置委員五至十一人，其中一人為主任委員由校長兼任之，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之。其餘委員由校長就本校性別平等教育委員會委員及相關單位人員中遴聘之，並視需要聘請學者專家擔任委員。本委員會女性代表不得低於二分之一，任一性別不得少於三分之一。  
本委員會開會時，應有全體委員半數以上出席方得開會，有出席委員過半數之同意方得作成決議，可否同數時取決於主席。
- 九、本校編制內人員及約聘人員性騷擾之申訴，應由被害人向本校人事室為之；約僱人員、技工、駕駛、工友、業務助理及其他臨時人員性騷擾之申訴，向本校總務處（或由人事室轉總務處）為之。惟如屬校長涉及性騷擾事件，應交由具指揮監督權限機關（高雄市政府教育局）決定。  
性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。  
申訴書或言詞作成之紀錄，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。  
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。逾期不補正者，申訴不予受理。
- 十、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。

- 十一、本委員會調查性騷擾申訴，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，如有具體事證，主任委員應終止其參與，並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。
- 十二、本校調查性騷擾事件時，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。
- 十三、申訴事件有下列情形之一者，應不予受理：
- (一)申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。
  - (二)非屬性騷擾範圍之事件。
  - (三)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住所。
  - (四)申訴書或言詞作成之紀錄，不能補正或經通知補正逾期不補正。
  - (五)同一事件已調查完畢，並將調查結果通知當事人。
- 不受理性騷擾申訴案件時，應於收受申訴或移送之日起二十日內，以書面敘明理由通知當事人及高雄市政府性騷擾防治法或性別工作平等法主管機關。
- 十四、本委員會處理程序如下：
- (一)接獲性騷擾申訴案件，應於三日內(不含例假日)內確認是否受理。
  - (二)確認受理之申訴案件，主任委員應於三日內指派三人以上之委員或聘請三至五人社會公正人士及專家學者組成調查小組進行調查，並應於受理申訴或移送到達之日起二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並通知當事人。  
調查小組之女性人數應占成員小組之二分之一以上。
  - (三)調查小組調查過程應保護當事人之隱私，調查結束後，應作出通過或不通過之決定，並作成調查報告書，送交委員會。決定通過者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不通過者，仍應審酌審議情形，提出具體理由，為必要處理之建議。
  - (四)前款懲處建議及處理對象屬本校教職員工者，移請相關單位辦理懲處或由相關單位執行裁決事項。非屬本校教職員工者，應函知其服務機關(構)、部隊、學校、僱用人或依有關法令規定辦理。
- 十五、申訴事件之調查人員在調查過程中，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、未婚配偶、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。
- (二) 本人或其配偶、前配偶、未婚配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。
- (三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。
- (四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。申訴事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：
  - (1) 有前項所定之情形而不自行迴避。
  - (2) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向該申訴事件之調查單位為之，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調查單位就該申請事件作成決定前，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，且未經當事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。

十六、本委員會之調查結果應作成書面通知當事人及高雄市政府性騷擾防治法或性別工作平等法主管機關，並載明理由及註明對申訴案之決議有異議者，得於十日內向本委員會提出申復，其期間自申訴決議送達當事人之日起算。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

提出申復應附具書面理由，由本委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

十七、本委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議繼續啟動調查或暫緩調查。

十八、申訴案件逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，得分別依下列程序提出救濟：

- (一) 屬性別工作平等法之性騷擾事件，當事人對申訴案件之決議有異議者，得於決議送達之次日起二十日內向本校提出申復。
- (二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向高雄市政府性騷擾防治法主管機關提出再申訴。

十九、性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為申誡、記過、記大過、調職等處置。如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出申訴。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戒或處理。

二十、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，並避免相同事件或報復情事發生。

廿一、當事人有輔導或醫療等需要者，本校得引介專業輔導或醫療機構。

廿二、本校不得因員工提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。

廿三、本要點若有未盡事宜，依相關規定辦理，並陳奉 校長核定後公佈實施，修訂時亦同。