112學年度第2學期期初校務會議-人事室報告事項 112.06.29

1. 民國113年總統、副總統及立法委員決案投票於113年1月13日舉行，請同仁於公職人員選舉及公民投票辦理期間，確依公務人員行政中立法（以下簡稱中立法）相關規定嚴守行政中立。
2. 法令宣導:公務員服務法第十五條

公務員除法令規定外，不得兼任他項公職；其依法令兼職者，不得兼薪。

公務員除法令規定外，不得兼任領證職業及其他反覆從事同種類行為之業務。但於法定工作時間以外，從事社會公益性質之活動或其他非經常性、持續性之工作，且未影響本職工作者，不在此限。

公務員依法令兼任前二項公職或業務者，應經服務機關（構）同

意；機關（構）首長應經上級機關（構）同意。

公務員兼任教學或研究工作或非以營利為目的之事業或團體職務，應經服務機關（構）同意；機關（構）首長應經上級機關（構）同意。但兼任無報酬且未影響本職工作者，不在此限。

3. 銓敘部函以，公務人員於嚴重特殊傳染性肺炎防疫期間申請延

長婚假實施期限者，至遲應於民國113年4月30日（含）以前

請畢婚假(市府112年5月8日基府人考貳字第1120221799號

函)。

4.本府及所屬機關、學校人員應完成每人每年最低學習時數及業

務相關學習時數1案。請於本年8月15日前完成。(本案已公

告於本校公務人員line群組)。

5.教師兼行政同仁請於112年7月31日前完成國民旅遊卡休假補

助費申請事宜。

基隆市立碇內國民中學工作場所性騷擾防治規定

102年2月19日校務會議通過

一、目的：

本校為提供全體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，訂定本規定。

二、依據：

基隆市政府101年9月27日基府教特參字第1010101371號函、教育部101年9月26日臺訓(三)字第1010156729號書函、性騷擾防治法第7條、性別工作平等法第13條辦理。

三、本校性騷擾防制及申訴處理，除法令另有規定外，依本規定行之。

四、本規定適用於本校教職員工相互間或員工與服務對象相互間發生之性騷擾事件。

五、本規定所稱之性騷擾，指員工於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、廠商……等）以性要求、具有性意味或性別歧視等言詞或行為對，其造成敵意性脅迫性或冒犯之工作環境，致侵犯及干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或主管對員工或求職者為明示或暗示要求具有性意味或歧視之言詞或行為，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。具體而言，性騷擾之樣態包括下列數端：

（一）因性別差異所產生的侮辱、蔑視或歧視之態度與行為。

（二）與性有關之不當、不悅、冒犯性質之語言、身體碰觸或性要求。

（三）以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。

（四）強制性交及性攻擊。

（五）展示具有性意涵或性誘惑之圖片或文字。

六、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，建立友善的校園工作環境。如有性騷擾或疑似情事發生，應即檢討、改善防治措施。

七、本校依據基隆市政府社會處設置之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等方法，保護教職員工，防制第四、五點所列性騷擾行為，俾提供免受性騷擾之工作及服務環境，如有性騷擾或疑似事件發生時，應即檢討、改善防制措施。

八、本校於教職員工工作中，規劃遴聘專家定期實施防治工作場所性騷擾防治、兩性平權相關課程之教育訓練，鼓勵同仁參與市府及校內舉辦之各種兩性平權及性騷擾防治相關研習課程、教育訓練，並利用集會、校園網路、e-mail等，加強有關性騷擾防制措施及申訴管道之宣導， 並將相關資訊妥適利用於工作場所顯著之處公開揭示。

九、本校依法設置工作場所性騷擾申訴管道，並於工作場所顯著之處公開揭示。

申訴專線電話：02-24586105#80、24586105#50、24586105#40

十、本校會加強宣導性騷擾防治措施及申訴管道。

十一、如有知悉性騷擾情形時，會採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

（一）被害人權益及隱私。

（二）對工作場所空間安全之維護及改善。

（三）對行為人之懲戒。

（四）其他防治及改善措施。

十二、本校之工作場所性騷擾申訴案件，委由本校性別平等教育委員會(除家長代表及學生代表外)依相關規定處理性騷擾申訴事宜，並視需要得成立調查小組調查之。

前項調查小組以5人至7人為原則，其成員中女性代表不得低於1/2，並視需要聘請專家學者擔任委員。本校首長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，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。

十三、性騷擾申訴得以書面或言詞提出。以言詞申訴者，受理人員應做成記錄，經使申訴人閱讀或朗讀，確認內容無誤後，由其簽名蓋章。

申訴應由申訴人簽名蓋章，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）有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所及聯絡電話。

（三）申訴之事實及內容。

申訴書或言詞記錄不合前項規定，其情形可補正者，應通知申訴人於14日內埔正。逾期不補正者，申訴不予受理。

十四、工作場所性騷擾申訴處理委員會做出決議之前，得由申訴人或其代理人以書面撤回申訴；申訴經撤回者，不得再就同一事由提出申訴。

十五、性騷擾申訴處理委員會有1/2以上委員出席始得開會，並有半數以上出席委員同意使得做成決議。

十六、本委員會之調查，可通知當事人及關係人到場說明。

十七、工作場所申訴調查委員會調查性騷擾申訴時，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。

十八、本校進行性騷擾調查時，應依照下列調查原則為之：

（一）性騷擾調查應以不公開的方式進行，並保護當事人隱私及人格法益。

（二）性騷擾應秉持客觀、公正、專業原則，充分給予當事人答辯及陳述意見之機會。

（三）被害人陳述明確時，已無詢問必要時，應避免重複詢問。

（四）性騷擾事件調查，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）性騷擾事件當事人與證人有權力不對等之情形時，應避免對質。

（六）調查人原因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另做成書面資料，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分之資料，除有調查必要或基於公共安全考量者外，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級法律協助。

（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。

十九、申訴處理委員會應於申訴提出3個月內結案，並作成理由決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。

二十、有下列情形之一者，當事人得對申訴處理委員會之決議提出申覆：

（一）申訴決議與載明知理由顯有矛盾者。

（二）申訴處理委員會之組織不合法者。

（三）依兩性工作帄等法應迴避之委員參與決定者。

（四）參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。

（五）證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。

（六）為決定基礎之證物，係為變造或偽造者。

（七）為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定判決或行

政處分已變更者。

（八）足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

二十一、申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查。

二十二、性騷擾行為經查屬實者，得視情節輕重，對相對人依工作規則、法令規章等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，會協助申訴人提出告訴。性騷擾行為經證實為誣告者，視情節輕重，對申訴人依工作規則等相

二十三、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。

二十四、當事人有輔導或醫療需要者，得轉介專業輔導或醫療機構。

二十五、本辦法經校務會議通過，陳 鈞長核定公布後實施，修訂時亦同。