

花蓮縣新城鄉北埔國民小學性騷擾防治、申訴及懲戒措施
修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明（修訂理由）
<p>一、花蓮縣新城鄉北埔國民小學（以下簡稱本校）為提供<u>員工</u>免受性騷擾之工作環境及服務環境，採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性騷擾防治法第七條、<u>工作場所性騷擾防治措施準則第三條第一項及性別平等工作法第十三條第一項</u>規定，訂定本措施。</p>	<p>一、花蓮縣新城鄉北埔國民小學（以下簡稱本校）為提供<u>人員</u>免受性騷擾之工作環境及服務環境，採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性騷擾防治法第七條<u>第二項</u>、性騷擾防治準則<u>第四條第二項</u>及性別工作平等法第十三條第一項規定，訂定本措施。</p>	<p>配合性別工作平等法名稱修正為性別平等工作法，及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則名稱修正為工作場所性騷擾防治措施準則，修正本要點法令依據，並新增依據條款。</p>
<p>二、本措施所稱之性騷擾，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：</p> <p><u>（一）不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。</u></p> <p><u>（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。</u></p> <p><u>（三）反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。</u></p>	<p>二、本措施所稱之性騷擾，<u>包括：</u></p> <p><u>（一）性別工作平等法之性騷擾，謂有下列情形之一者：</u></p> <p><u>1、員工於執行職務時，任何人（含主管、員工、民眾…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。</u></p> <p><u>2、主管對員工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、獎懲之交換條件者，亦同。</u></p> <p><u>（二）性騷擾防治法之性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：</u></p> <p><u>1、以該他人順服或拒</u></p>	<p>依據性別平等工作法規定修正性騷擾定義，並參照工作場所性騷擾防治措施準則第五條規定，修正各款得綜合審酌之情形。</p>

	<p><u>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。</u></p> <p><u>2、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、計畫、活動或正常生活之進行。</u></p>	
<p><u>三、本校應就所轄場所或公眾得出入之場所，不定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生，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。</u></p>	<p>三、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。</p>	<p>配合性騷擾防治準則第四條規定，酌作文字修正。</p>
<p><u>四、本校應就員工實施工作場所性騷擾防治教育訓練，並就擔任主管職務及參與性騷擾申訴處理之相關人員，實施相關教育訓練。</u></p>	<p>四、本校應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練中，合理規劃性別平權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。</p>	<p>參照工作場所性騷擾防治措施準則第九條規定，增訂實施防治性騷擾之教育訓練實施對象，並刪除公開方式的限制。</p>
<p><u>五、本校受理性騷擾申訴管道如下：</u></p> <p>(一) 申訴專線電話：03-8264624 轉 67。</p> <p>(二) 申訴專用傳真：03-82266758。</p> <p>(三) 申訴電子信箱：s4030.tw@gmail.com。</p> <p>(四) 校長如涉及性騷擾事件，應向花蓮縣政府提出申訴。</p> <p>(五) 本校教職員工如涉及性騷擾事件，應向人事室提出申訴。</p>	<p><u>五、本校設置並公開揭示工作場所性騷擾申訴管道如下：</u></p> <p><u>性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，亦得由受害人本人或代理人向本校人事室提起。</u></p> <p>(一) 申訴專線電話：03-8264624 轉 67。</p> <p>(二) 申訴專用傳真：03-82266758。</p> <p>(三) 申訴專用信箱或申訴電子信箱：cherylyao@gmail.com。</p>	<p>依據工作場所性騷擾防治措施準則第三條第二項第二款規定新增員工涉及性騷擾事件時之受理申訴單位。</p>
<p><u>六、本校於獲悉有性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補</u></p>	<p>六、本校於獲悉有性騷擾案件時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並</p>	<p>一、配合工作場所性騷擾防治措施準則第六條規定增訂相關內容。</p>

<p>救措施：</p> <p><u>(一)本校因接獲申訴而知悉性騷擾之情形時：</u></p> <p><u>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勞動條件作不利之變更。</u></p> <p><u>2、對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>4、本校校長涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依法予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依法申請復職，及補發停職期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或相當之給與。</u></p> <p><u>5、性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。如情節重大，非公教人員者，本校得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約；公教人員者，依相關規定辦理。</u></p> <p><u>6、如經證實有惡意虛構之事實者，亦對</u></p>	<p>應執行下列事項：</p> <p><u>(一)保護被害人之權益及隱私。</u></p> <p><u>(二)對行為人之懲處。</u></p> <p><u>(三)其他安全維護防治及改善措施。</u></p>	<p>二、配合工作場所性騷擾防治措施準則第七條規定，新增被害人及行為人分屬本校及他機關時應採取之糾正及補救措施。</p>
--	---	--

<p><u>申訴人為適當之懲處或處理。</u></p> <p><u>(二)本校非因前款情形而知悉性騷擾事件時：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <u>1、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。</u> <u>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。</u> <u>3、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。</u> <u>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。</u> <p><u>(三)被害人及行為人分屬本校及他機關，且具共同作業或業務往來者，本校於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取立即有效之糾正及補救措施：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <u>1、本校於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他機關共同協商解決或補救辦法。</u> <u>2、保護當事人之隱私及其他人格法益。</u> <p><u>本校因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，仍應依前項規定，採取立即有效之糾正及補救措施。</u></p>		
<p><u>七、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協助填寫申訴書(如附件)；經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其</u></p>	<p><u>八、性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</u></p>	<p>一、點次調整。 二、配合工作場所性騷擾防治措施準則第十一條規定，新增電子郵件之申訴管道。 三、配合性別平等工作法及相關子法未就受僱</p>

<p>內容無誤後，由<u>申訴人</u>簽名或蓋章。 申訴書應由申訴人簽名或蓋章，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、聯絡電話。 （三）申訴之事實內容及相關證據。</p>	<p>申訴書應由申訴人簽名或蓋章，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、聯絡電話。 （三）申訴之事實及內容。 <u>申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定者，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，不予受理。</u></p>	<p>者遭遇性騷擾時向雇主提起申訴予以限制，爰刪除現行規定之不予受理情形。</p>
<p>八、本校設置性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱本委員會)，並由本校性別平等教育委員會委員兼任之，負責處理性騷擾申訴案件。主任委員由校長兼任，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。 <u>前項委員人數，女性比例不得少於二分之一，男性不得少於三分之一。</u>委員任期均為無給職，期滿得續聘(派)之。任期內委員出缺時，聘(派)補人員任期至原任期屆滿之日止。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，可否同數時，取決於主席。</p>	<p>七、本校設置性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱本委員會)，並由本校性別平等教育委員會委員兼任之，負責處理性騷擾申訴案件。主任委員由校長兼任，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。 <u>前項委員人數，任一性別比例不得少於三分之一。</u>委員任期均為無給職，期滿得續聘(派)之。任期內委員出缺時，聘(派)補人員任期至原任期屆滿之日止。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，可否同數時，取決於主席。</p>	<p>一、點次調整。 二、配合工作場所性騷擾防治措施準則第十二條第二項規定，修正部分文字及性別比例。</p>
<p>九、本委員會處理性騷擾申訴事件時，得成立專案調查小組分別依性別<u>平等</u>工作法或性騷擾防治法相關規定調查之。</p>	<p>九、本委員會處理性騷擾申訴事件時，得成立專案調查小組分別依性別<u>平等</u>法或性騷擾防治法相關規定調查之。 <u>前項小組成員有二人以上者，其任一性別比例不得少於三分之一。</u></p>	<p>配合工作場所性騷擾防治措施準則第十三條規定，刪除性別比例。</p>
<p>十、本委員會作成決議</p>	<p>十、本委員會作成決議</p>	<p>本點未修正。</p>

<p>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。但有新事實或新證據者，不在此限。</p>	<p>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。但有新事實或新證據者，不在此限。</p>	
<p>十一、<u>處理性騷擾事件時，應依照下列原則為之：</u></p> <p><u>(一) 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機會。</u></p> <p><u>(二) 當事人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問及當面對質。</u></p> <p><u>(三) 恪守工作場所性騷擾防治措施準則第十五條之迴避規定。</u></p> <p><u>(四) 處理性騷擾申訴，應以不公開之方式為之。</u></p> <p><u>(五) 性騷擾事件之調查及審議，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者協助。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(七) 處理性騷擾申訴事件之所有人員，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；不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。</u></p> <p><u>(八) 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、</u></p>	<p>十一、<u>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。委員違反者，應立即終止其參與會議，並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任及解除其聘任。其他工作人員違反保密規定者，亦同。</u></p> <p><u>十二、性騷擾事件於申訴、調查、偵察、審理等程序，或經申訴處理委員會做成決議之後續作業時，不得為不當之差別待遇。</u></p>	<p>配合工作場所性騷擾防治措施準則第十、十五、十六條規定，列舉處理原則。</p>

<p><u>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。</u></p>		
<p><u>十二、調查結果處理方式及救濟途徑：</u></p> <p><u>(一)本校應自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。</u></p> <p><u>(二)性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括性騷擾申訴事件之案由(包括當事人敘述)、調查訪談過程紀錄(包括日期及對象)、事實認定及理由及處理建議。</u></p> <p><u>(三)調查由申訴調查小組為之者，本委員會應參考專案調查小組調查結果處理之。</u></p> <p><u>(四)本委員會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。</u></p> <p><u>(五)前項決議，本校應以書面通知申訴人、被申訴人及其所屬單位，並註明救濟之教示條款。</u></p> <p><u>(六)不服申訴案之調查或懲處結果，當事人得於結果達到之次日起三十日內向上級主管機關提出申訴。</u></p> <p><u>(七)性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。</u></p>	<p><u>十三、本委員會應自受理申訴之次日起二個月內完成調查報告；必要時，得延長一個月，並應以書面通知當事人。</u></p> <p><u>本委員會之調查報告應以書面通知當事人及花蓮縣政府社會處，並註明對申訴案之調查報告有異議者，得於送達之次日起三十日內向花蓮縣政府社會處提出再申訴。</u></p>	<p>配合工作場所性騷擾防治措施準則第十四、十七、十八條規定，明定處理方式及救濟途徑。</p>
<p><u>十三、本委員會對已進入偵查或審判程序之性騷擾申訴，認為必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。</u></p>	<p><u>十四、申訴處理委員會對已進入偵察或審判程序之性騷擾申訴，認為必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。</u></p>	<p>點次調整及修正部分文字。</p>
<p><u>十四、權勢性騷擾以外之性騷擾事件，本校於性騷擾事件調查程序</u></p>		<p>一、配合性騷擾防治法第十八條規定，修正任一方當事人有</p>

<p>中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其申請調解。</p>		<p>調解意願時之處理方式。 二、本點為新增。</p>
<p>十五、性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對行為人依相關規定為調職、懲處或其他處理。 員工依本措施提出申訴或協助他人申訴，本校不應據以解僱、調職或其他不利處分。</p>	<p>十五、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公務人員獎懲或工作規則等相關規定為調職、懲處或其他處理。 <u>性騷擾行為經證實為誣告者</u>，本校得視情節輕重，對申訴人依前項程序為懲戒或處理。員工依本措施提出申訴或協助他人申訴，本校不應據以解僱、調職或其他不利處分。 <u>本校校長如涉及性騷擾事件</u>，應交由花蓮縣政府決定。</p>	<p>修正部分文字，並刪除經調查屬實後所為處置的法令依據的限制。</p>
<p>十六、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。</p>	<p>十六、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。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>十七、專家學者、社會公正人士及民間團體代表參與申訴案件調查或出席委員會會議時，得支領出席費。</p>	<p><u>十七、當事人有輔導或醫療等需要者</u>，本校得引介專業輔導或醫療機構。 <u>十八、專家學者、社會公正人士及民間團體代表參與申訴案件調查或出席委員會會議時</u>，得支領出席費。</p>	<p>點次調整，刪除原條文第十七點內容。</p>
<p>十八、本措施經校務會議審議通過後，自發布日實施，修正時亦同。</p>	<p><u>十九、本措施經校務會議審議通過後</u>，自發布日實施，修正時亦同。</p>	<p>點次調整。</p>