

花蓮縣豐濱鄉豐濱國民小學性騷擾防治措施及申訴處理要點 修正總說明

本校性騷擾防治措施及申訴處理要點(原名稱為：花蓮縣豐濱鄉豐濱國民小學工作場所性騷擾防治及申訴處理辦法)，自一百一十二年六月三十日校務會議通過。嗣因性別平等工作法、性騷擾防治法及工作場所性騷擾防治措施準則修正，並依花蓮縣政府一百十三年四月十一日府人訓字第一一三〇〇六九〇七二號函附件「工作場所性騷擾防治及申訴處理作業規定訂修情形檢核表」，並參酌該府一百十三年五月十四日府人訓字第一一三〇〇九三九七七號函修正之「花蓮縣政府性騷擾防治措施及申訴處理要點」，修正本要點，修正條文及內容簡要臚列如下：

- 一、本要點原名稱為「花蓮縣豐濱鄉豐濱國民小學工作場所性騷擾防治及申訴處理辦法」，因中央法規標準法第3條規定，「辦法」為機關發布命令所使用之名稱，本要點之性質為行政規則，故修正其名稱為「花蓮縣豐濱鄉豐濱國民小學性騷擾防治措施及申訴處理要點」，並將條次修正為點次。
- 二、因應本要點名稱由「辦法」修正為「要點」，一併修正第一點、第三點、第十八點及第二十一點相關內容。
- 三、原第十條（申訴調查委員會委員應迴避之情形）、第十六條（不服申訴決議之救濟）及第二十條（輔導與轉介）業分別於修正條

文第十一點、第十五點及第二十點增列規範內容，故予以刪除，並將第十一點至第二十三點之點次向前調整。

- 四、依據花蓮縣政府一百十三年四月十一日府人訓字第一一三〇〇六九〇七二號函附件「工作場所性騷擾防治及申訴處理作業規定訂修情形檢核表」，並參酌該府一百十三年五月十四日府人訓字第一一三〇〇九三九七七號函修正之「花蓮縣政府性騷擾防治措施及申訴處理要點」，修正第一條、第三條、第四條、第五條、第六條、第十三條、第十五條、第十七條，使符合應規範事項。

花蓮縣豐濱鄉豐濱國民小學性騷擾防治措施及申訴處理要點 修正條文對照表

修正名稱	現行名稱	說明
花蓮縣豐濱鄉豐濱國民小學性騷擾防治 <u>措施</u> 及申訴處理要點	花蓮縣豐濱鄉豐濱國民小學 <u>工作場所</u> 性騷擾防治及申訴處理辦法	依中央法規標準法第 3 條規定，辦法為機關發布命令所使用之名稱。本要點之性質為行政規則，故更正之。

修正條文	現行條文	說明
一、花蓮縣豐濱鄉豐濱國民小學（以下簡稱本校）為提供員工免於性騷擾之工作環境，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<u>性別平等工作法第十三條第一項</u>、<u>工作場所性騷擾防治措施準則第三條第一項</u>、<u>性騷擾防治法第七條</u>及<u>公務人員保障法等規定</u>，訂定本要點。 <u>本校性騷擾防治、申訴及調查處理</u>，除法令另有規定外，依本要點之規定處理。	第一條 花蓮縣豐濱鄉豐濱國民小學（以下簡稱本校）為<u>營造優質職場</u>，提供免於性騷擾之工作與服務環境，<u>建立性騷擾事件申訴管道</u>，並採取適當之預防、糾正、懲處及補救等措施，特依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則訂定本辦法。	一、修正本要點訂定之法規依據。 二、依本要點名稱之修正，將「辦法」修正為「要點」。 三、增訂第二項，本要點例外不適用之情形。
三、本要點所稱性騷擾，除依<u>性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定</u>認定外，並得綜合審酌下列各款情形： （一）<u>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> （二）<u>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、</u>	第三條 本辦法所稱之性騷擾，包括： 一、<u>性別工作平等法之性騷擾，謂有下列情形之一者：</u> （一）<u>員工(含受僱者及實習生)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</u>	一、依本要點名稱之修正，將「辦法」修正為「要點」。 二、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。

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。

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。

(二) 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。

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：

(一) 以該他人順服或拒
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。

(二) 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

	<u>練、服務、計畫、 活動或正常生活之 進行。</u>	
四、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，提升性別平權之觀念。 本校所屬人員應每年定期接受工作場所性騷擾防治相關教育訓練。 前項教育訓練，由擔任主管職務及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員優先實施。	第四條 本校應防治性侵害及性騷擾行為之發生，建立友善的工作環境，消除工作環境內源自於性或性別的敵意因素，以保護員工不受性侵害及性騷擾之威脅。並應鼓勵所屬人員參與騷擾防治相關教育訓練。	一、依性騷擾防治準則第四條修正本條文。 二、參照工作場所性騷擾防治措施準則第九條規定，修正教育訓練之規定。
五、本校受理教職員工工作場所性騷擾事件申訴之管道如下： (一)申訴專線電話：03-8791111 分機 16 (二)申訴專用傳真：03-8791362 (三)申訴專用信箱或電子信箱： cmh1211@mail.edu.tw (四)申訴受理單位：本校人事室 申訴時行為人如為本校教職員，應向本校提出。 本校首長(校長)涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人應向花蓮縣政府提出申訴。 本校接獲性騷擾之申訴時，如非屬本校受理申訴調查權限者，應即將該申訴書及相關資料移送所轄主管機關並副知花蓮縣政府。	第五條 本校受理教職員工工作場所性騷擾事件申訴之管道如下： 申訴專線電話：03-8791111 分機 16 申訴專用傳真：03-8791362 申訴專用信箱或電子信箱： cmh1211@mail.edu.tw 申訴受理單位：本校人事室	一、增訂第二項，申訴時行為人為本校員工應向本校提出申訴。 二、將原第七條第三項首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件處理方式之內容移至本點第三項。 三、增定第四項非屬本校受理權限者應移送權責機關並副知花蓮縣政府。

六、本校於<u>獲悉有性騷擾之情形</u>時，應立即<u>採取下列有效之糾正及補救措施</u>： (一)本校因接獲申訴而知悉性騷擾之情形時： 1. <u>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> 2. <u>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> 3. <u>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> 4. <u>本校行為人涉及性騷擾行為，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公務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。</u>	第六條 本校各處室知有性騷擾事件或疑似事件發生時，應協助被害人申訴事宜，並立即派員作有效之糾正補救措施： 一、保護被害人之權益及隱私。 二、對所屬場域空間安全之維護或改善。 三、其他安全維護防治及改善措施。	一、配合工作場所性騷擾防治措施準則第六條規定，修正本條文。 二、依據性騷擾防治法第七條規定，增訂第二項內容。
--	--	---

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，非公務人員者，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；公務人員者，依相關規定辦理。
6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

(二) 本校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。

若知悉性騷擾之發生地點屬公共場所及公眾得出入之場所，應即檢討所屬場所安全。

本校因接獲被害人陳述知悉

<u>性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，仍應依前二項規定，採取立即有效之糾正及補救措施。</u> <u>因申訴人或被害人之請求，應提供至少二次之心理諮商協助。</u>		
七、<u>性騷擾申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。</u> <u>前項以言詞或電子郵件申訴者，受理人員或單位應協助填寫申訴書（如附件），經向申訴人或代理人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</u> <u>申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：</u> （一）<u>申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。</u> （二）<u>有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話</u> （三）<u>申訴之事實內容及相關證據。</u> <u>本校接獲第一項申訴時，應通知花蓮縣政府。</u>	第七條 <u>本校性騷擾事件之申訴，申訴人得以言詞或書面為之。</u> 前項言詞申訴，如係以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出者，受理人員或單位應作成書面紀錄，經向申訴人或代理人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。 本校首長（校長）涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，申訴人應向花蓮縣政府提出申訴，其處理程序依花蓮縣政府相關規定辦理。 申訴書應載明下列事項： 一、申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。 二、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所、聯絡電話及與申訴人之關係。 三、申訴事實發生日期、內	三、參照「花蓮縣政府性騷擾防治措施及申訴處理要點」第十條規定，修正提出申訴之方式。 四、將本條第三項之內移至第五點第三項。 五、配合性別平等工作法及相關子法未就受僱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

	容、相關事證或人證。 四、委託代理人申訴者，應檢附委託書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。 <u>申訴文件不合前項規定，其情形可以補正者，應通知申訴人於十四日內補正，逾期未補正者，不予受理。</u>	
八、申訴人於性騷擾申訴調查委員會作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。<u>但有新事實或新證據者，不在此限。</u>	第八條 申訴人於性騷擾申訴調查委員會作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。	新增例外得就同一事由再為申訴之情形。
九、本校接獲申訴事件後，應於七日內由本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）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。 本委員會置主任委員一名，由校長兼任，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；置委員六人，由性平會成員互相推選之，<u>其中並得視需要聘請具有性別意識之專家學者擔任委員，女性比例不得少於二分之一，男性不得少於三分之一。</u> <u>委員均應親自出席，不得代理。</u> 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	第九條 本校接獲申訴事件後，應於七日內由本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）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。 本委員會置主任委員一名，由校長兼任，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；置委員六人，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	一、配合工作場所性騷擾防治措施準則第十三條第二項規定，修正現行第二項部分文字及性別比例。 二、依前揭規定增訂第五項。

成決議，可否同數時取決於主席。 <u>第二項之專業人士，得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。</u>	始得做成決議，可否同數時取決於主席。	
	第十條 本委員會參與性騷擾申訴事件之調查、審議、決定、處理之人員，於調查過程中有下列情形之一者，應自行迴避： (一)本人或其配偶、前配偶、三親等內姻親及四親等內之血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，現為或曾為證人、鑑定人者。 前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向本委員會申請迴避。	一、本條迴避之規定業於第十一點中規範，故刪除之。 二、將其後之條文之點次向前調整。
<u>十、</u>本委員會參與性騷擾申訴事件之調查、審議、決定、處理之人員，對於知悉申訴事件相關內容應予保密，違反者，召集人應即終止其參與，並得	第十一條 本委員會參與性騷擾申訴事件之調查、審議、決定、處理之人員，對於知悉申訴事件相關內容應予保密，違反者，召集人應即終止	點次調整。

視其情節輕重，報請本校依法懲處並解除其聘（派）兼。	其參與，並得視其情節輕重，報請本校依法懲處並解除其聘（派）兼。	
十一、<u>處理性騷擾事件時，應依照下列原則為之：</u> （一）<u>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。</u> （二）<u>當事人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問及當面對質。</u> （三）<u>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> （四）<u>處理性騷擾申訴，應以不公開之方式為之。</u> （五）<u>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> （六）<u>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> （七）<u>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</u>	第十二條 本委員會處理性騷擾申訴事件應以不公開之方式為之，並保護當事人隱私及其他人格法益。	一、參照「花蓮縣政府性騷擾防治措施及申訴處理要點」第十四條規定，完整規定處理性騷擾事件之處理方式。 二、點次調整。

<u>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> (八)<u>對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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。</u>		
<u>十二、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，應依下列規定採取前點所定立即有效之糾正及補救措施：</u> (一)<u>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> (二)<u>保護當事人之隱私及其他人格法益。</u>	第十三條 申訴事件有下列各款情形之一者，不予受理： 一、申訴書或依言詞作成之紀錄不合法律規定，其情形可補正，經通知於 14 日內補正而未補正者。 二、申訴人非性騷擾事件之被害人或其法定代理人者。 三、同一事實已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。 四、申訴事實與性騷擾完全無關者。 五、無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居所者。 本委員會決定不受理性騷擾申訴時，本校應於申訴之日起二十日內，以書面通知當事人，並副知花蓮縣政府。 前項通知應敘明理由，並載明再申訴之期間及機關。	一、配合性別平等工作法及相關子法未就受僱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，並增訂接獲申訴時應通知地方主管機關。 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府及他機關時應採取之糾正及補救措施。 三、點次調整。
<u>十三、本委員會對已進入偵查</u>	第十四條 性騷擾事件已進	一、參照「花蓮縣政府性騷擾

<u>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>	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者，本委員會得決議暫緩調查及審議，並以書面通知申訴人，俟暫緩原因消滅後，再繼續審議；繼續審議時，應再以書面通知申訴人。	防治措施及申訴處理要點」第十六條規定，修正已進入偵查或審判程序之案件得視情況停止處理。 二、點次調整。
<u>十四、調查結果處理方式及救濟途徑：</u> (一) <u>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> (二) <u>性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：</u> 1. <u>性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。</u> 2. <u>調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</u> 3. <u>事實認定及理由。</u> 4. <u>處理建議。</u> (三) <u>調查由申訴調查小組為之者，本委員會應參考其調查結果處理之。</u> (四) <u>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> (五) <u>前項決議，本校應以書面通知申訴人、被申訴人、被申訴人所屬單位及花蓮縣政府，並註明救濟之教示條款。</u> (六) <u>不服申訴案之調查或懲處結果，當事人為公</u>	第十五條 本委員會應於申訴提出起二個月內結案，必要時得延長一個月。 本委員會應做成附理由之決議，並得做成懲處或其他處理之建議。 申訴內容違反第十三條第一項之情形者，不予受理。 申訴無理由者，應作駁回之決定。 處理結果應以書面通知雙方當事人、本校及花蓮縣政府。	一、參照「花蓮縣政府性騷擾防治措施及申訴處理要點」第十五條規定，完整規定處理性騷擾事件之處理方式。 二、點次調整。

<u>務人員者，得於結果達到之次日起三十日內經由本校向公務人員保障暨培訓委員會提出復審；非公務人員者，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向花蓮縣政府提出再申訴。</u> (七) <u>性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。</u>		
<u>十五、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中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向花蓮縣政府申請調解。</u>	第十六條 雙方當事人對申訴案之決議有異議者，得於接獲書面通知次日起二十日內向本委員會提出申復，並以一次為限，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處理之，申復有理由者，應就新事證或前次調查事實或程序瑕疵部分，進行調查，並於一個月內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。 性騷擾事件一經結案，不得就同一事由，再提出申訴或申復。雙方當事人對申復結果異議者，應按其身分及性質，另依教師法、公務人員保障法、性別工作平等法等適用法規提起救濟。	一、本條規定之內容業於前條修正條文中規範，爰刪除本條原本之條文。 二、增訂協助當事人調解之規定。 三、點次調整。
<u>十六、本校員工如經調查確有性騷擾之事實，視情節輕重予以調職、懲處或其他處分之建議；如經證實有誣告之</u>	第十七條 本校員工如經調查確有性騷擾之事實，視情節輕重予以懲處處分之建議；如經證實有誣告之事實	一、酌作文字調整。 二、點次調整。

事實者，亦對申訴人為適當之懲處建議；其涉及刑事責任時，得移送司法機關處理。	者，亦對申訴人為適當之懲處建議；其涉及刑事責任時，得移送司法機關處理。	
<u>十七</u> 、本校對於性騷擾申訴事件應採取事後追蹤及監督，確保申訴之決定確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。	第十八條 本校對於性騷擾申訴事件應採取事後追蹤及監督，確保申訴之決定確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。	點次調整。
<u>十八</u> 、本校不得因員工提出本 <u>要點</u> 所訂之申訴或協助他人申訴，予以解雇、調職或其他不利處分。	第十九條 本校不得因員工提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，予以解雇、調職或其他不利處分。	一、依本要點名稱之修正，將「辦法」修正為「要點」。 二、點次調整。
	第二十條 本委員會認為當事人有輔導、醫療等需要者，得協助轉介至專業輔導或醫療機構。	本條規定業於第六條修正條文中規範，故刪除之，並將其後條文點次向前移動。
<u>十九</u> 、本委員會委員均為無給職。但非本校之兼職委員出席會議時並得支領出席費。	第二十一條 本委員會委員均為無給職。但非本校之兼職委員出席會議時並得支領出席費。	點次調整。
<u>二十</u> 、本委員會所需經費由本校相關預算項下支應。	第二十二條 本委員會所需經費由本校相關預算項下支應。	點次調整。
<u>二十一</u> 、本 <u>要點</u> 經校務會議通過後施行，修正時亦同。	第二十三條 本辦法經校務會議通過後施行，修正時亦同。	一、點次調整。 二、依本要點名稱之修正，將「辦法」修正為「要點」。