

新竹市北區南寮國民小學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法 修正條文對照表

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
第一條 新竹市北區南寮國民小學(以下簡稱本校)為提供受僱者、派遣勞工及求職者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,特依性別平等工作法第十三條第一項、<u>第三十二條</u>、<u>性騷擾防治法第七條第一項</u>相關規定,訂定本辦法。	第一條 新竹市北區南寮國民小學(以下簡稱本校)為提供受僱者、派遣勞工及求職者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,特依性別工作平等法第十三條第一項,以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」相關規定,訂定本辦法。	1. 配合性別平等工作法(以下簡稱性工法)名稱修正及性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)第七條項次修正,酌作文字修正。 2. 考量工作準則、性騷擾防治準則、性騷法施行細則,其法規依據皆為性工法或性騷法,爰予以刪除,以臻明確
第二條 <u>本要點適用於本校各級主管對於其所屬員工,或員工與員工相互間及與求職者間申訴有性別歧視或性騷擾之行為。</u> <u>本要點所稱性騷擾,指性工法第十二條、性騷法第二條及性騷擾防治準則第二條所規定之情形。所稱性別歧視指違反性工法第七條至第十一條所定之禁止規定。</u> 性騷擾之行為人如非本校員工或申訴人如為派遣勞工,本校仍應依本辦法相關規定辦理,並提供被害人應有之保護。	第二條 本校各級主管對於其所屬員工,或員工與員工相互間及與求職者間,不得有下列之行為: (一)以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為,對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境,侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。 (二)主管對下屬或求職者以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,做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、	一、第一項鑑於性工法第十二條及性騷法第二條修正有關性騷擾之定義,增訂 權勢性騷擾、持續性性騷擾,及性騷擾防治準則第二條所定性騷擾之不同態樣,考量性騷擾的定義與態樣,常因社會環境、時空背景而有所變更,為利本要點之性騷擾定義符合現行相關法令規定,並可彈性配合法令修正,爰明定本要點之性騷擾定義依據,保留與時俱進之彈性,以完整保障員工之權益。 二、第三項依據性騷法施行

性騷擾之調查與認定，除依前項規定，並依性騷法施行細則第二條及工作場所性騷擾防治措施準則第五條規定，綜合審酌個案情形。	考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。 性騷擾之行為人如非本校員工或申訴人如為派遣勞工，本校仍應依本辦法相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。	細則第二條及工作準則第五條規定，增訂性騷擾調查與認定原則
第三條 本校應設置性騷擾申訴處理委員會，以保密方式處理申訴，並確保雙方當事人之隱私權。	第三條 設置性騷擾申訴處理委員會，以保密方式處理申訴，並確保雙方當事人之隱私權。	本條未修正
第四條 性騷擾之申訴處理程序如下： <u>(一) 申訴應以書面載明下列事項，必要時得以言詞、電話、傳真、書信、電子郵件方式提出，但適用性騷法規範之申訴案件，其申訴書不合規定而其情形可補正者，由本校人事室通知申訴人於十四日內補正。</u> <u>1、申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話。</u> <u>2、申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。</u> <u>3、本人之簽名或蓋章。</u> <u>4. 申訴日期。</u> <u>(二)申訴以言詞或電子郵件方式提出者，受理之人員或單</u>	第四條 性騷擾之申訴，應以具名書面為之，如以言詞提出申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或簽章。前項書面應由申訴人簽名或簽章，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。 (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。	一、第一項第一款參酌工作準則第十一條與性騷法施行細則第十二條規定，修正受理申訴案件應載明事項，並考量性工法未規範雇主得不補正即不受理申訴之情形，爰僅依性騷法施行細則第十四條第一項，規定適用性騷法規範之申訴案件得補正期間。 二、第一項第四款依據工作準則第十八條第四項規定增訂性騷擾申訴案件結案後，不得就同一事由再提出申訴。另參酌勞動部一百三十三年二月二十三日勞動條五字第一一三〇一四七六七九A號函送之僱用員工三十人以上未滿一百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及

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。 （三）有法定或委任代理人者，應載明姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住居所及聯絡電話。委任代理人應檢附委任書。 （四）性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。申訴人或其代理人得於申訴案件決議書送達前，以書面撤回申訴，委任代理人撤回應具委任書，並於送達申訴會後予以結案。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。		懲戒規範範本第十三條，修正撤回申訴之相關規定。
第五條 本校人事室應採行適當措施，防治性別歧視與性騷擾情形，設置專線電話(03-5363448分機878)、專用電子信箱(nlps08@hc.edu.tw)、專用傳真(03-5369306)等申訴及建言管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。 如有性別歧視或疑似事件發生時，應即時檢討、改善、受理申訴；如有性騷擾事件或疑似事件發生時，應採取性工法	第五條 本校就性騷擾事件之申訴，由人事室電話為專線電話，並將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示。	1. 第一項明定由本校人事室採行性別歧視與性騷擾防治措施。 2. 參酌性工法第十三條、第三十四條及性騷法第七條修正內容，新增第二項內容。

第十三條第二項或性騷法第七條第二項、第三項所定之糾正與補救措施。		
	第六條 申訴人向本校提出性騷擾之申訴時，得於申訴處理委員會決議通知書送達前，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。	已於第四條第一項第四款新增撤回申訴相關規定，故本條款刪除。
第六條 本校為處理第四條性騷擾事件之申訴，除應以不公開之方式為之外，並得組成申訴處理委員會決議處理之。前項委員會中應置委員三人至五人，除人事主管為當然委員外，餘委員由校長就申訴個案指定或選聘本校在職員工擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員應有二分之一以上之比例。 第一項委員會得由校長指定其中一人為主任委員，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。 派遣勞工如遭受本校員工性騷擾時，本校將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。 申訴處理委員會應有委員半	第七條 本校為處理第四條性騷擾事件之申訴，除應以不公開之方式為之外，並得組成申訴處理委員會決議處理之。前項委員會中應置委員三人至五人，除人事主管為當然委員外，餘委員由校長就申訴個案指定或選聘本校在職員工擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例。 第一項委員會得由校長指定其中一人為主任委員，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。 派遣勞工如遭受本校員工性騷擾時，本校將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。	1. 條次變更。 2. 配合第十二條修正，第一項增訂申訴會委員應有具備性別意識之專業人士。 3. 將原第九條申訴會開會出席人數規定移至本條規定辦理，並新增出席不能出席，得指定委員代理及兼職人員均為無給職相關規定。

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作成決議，可否同數時取決於主席。 前項申訴會由主任委員召集並為會議主席，主席因故不能出席時，得指定委員代理。 申訴會兼職人員均為無給職。 本校得由性別平等教育委員會依工作場所性騷擾防治措施準則規定處理性騷擾申訴事宜。		
第七條 申訴會審議程序如下： （一）接獲性騷擾申訴案件，本校人事室應請主任委員於七日內指派三名至五名委員組成調查小組進行調查，其中女性代表比例不得低於二分之一。 （二）調查小組調查過程應保護申訴人及被申訴人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，由小組委員將結果作成調查報告書，如屬性工法規範之性騷擾事件，提申訴會審議；如屬性騷法規範之性騷擾事件，應將調查報告書提報新竹市政府社會處審議。調查報告書之內容應包括下列事項： 1、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人之敘述。 2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。 3、申訴人、證人與相關人士、		1. 本條新增。 2. 第一款配合性騷擾防治準則第九條第二項規定，增訂調查小組成員女性代表比例不得低於二分之一。 3. 第二款依據工作準則第十四條、性騷法施行細則第十八條規定，分列屬性工法或性騷法規範之性騷擾事件之申訴處理程序，並明定調查報告書應載明之事項。 3. 第四款參酌工作準則第十六條規定新增。 4. 第五款配合工作準則第十七條規定新增。 5. 第六款參酌工作準則第十七條第三項規定新增。 6. 第七款參酌工作準則第十八條第一項及性騷法第十五條第一項規定，如屬性工法規範之申訴案件，應自接獲申訴之翌日起二個月內結

<u>被申訴人之陳述及答辯與相關物證之查驗。</u> <u>4、事實認定及理由。</u> <u>5、處理建議。</u> <u>(三)申訴會審議時以不公開為原則。但必要時得指派委員對外說明。</u> <u>(四)申訴會或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請相關學識經驗者協助，當事人不為陳述意見者，申訴會得予以函催或逕為決議。</u> <u>(五)如屬性工法規範之性騷擾事件，申訴會應對申訴案件做出成立或不成立之決議並附記理由，作成決議前，應參考調查小組之調查結果處理之。決議成立者，並依相關懲處法令作成懲處，要求被申訴人以書面保證不得再有類似行為發生或其他處理等建議，移請本校人事室依規定辦理懲處或相關單位執行有關事項。</u> <u>(六)申訴決議應以書面通知當事人。</u> <u>(七)適用性工法規範之申訴案件，應自接獲申訴之翌日起二個月內結案；適用性騷法規</u>		案；如屬性騷法規範之申訴案件，應自受理申訴或移送到達之日起二個月內完成調查。
--	--	---

範之申訴案件，應自受理申訴或移送到達之日起二個月內調查完成。但必要時，得延長一個月，並應通知當事人。		
第八條 申訴案件之處理、調查及決議之人員應對申訴案件內容負保密責任，並不得偽造、變造、湮滅或隱匿相關證據。違反者，主任委員應立即終止其參與，並得視情節輕重，依規定辦理懲處並解除其聘（派）兼。	第八條 參與性騷擾申訴事件之處理、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，主任委員應終止其參與，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。	配合工作準則第十條第二款規定，參與性騷擾申訴案件之處理、調查及決議人員，不得偽造、變造、湮滅或隱匿相關證據之規定並酌作文字修正。
	第九條 申訴處理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作成決議，可否同數時取決於主席。申訴處理委員會應為附具理由之決議，並得作懲戒或其他處理之建議。前決議，應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及本校。	本條規定內容已明訂於第六條第四項及第七條第一項第五款，故本條款刪除。
第九條 當事人屬公務人員保障法適用及準用對象，對於本校申訴之決定有異議者，亦得於收到書面通知次日起三十日內，繕具復審書經由本校向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。 當事人非屬公務人員保障法	第十條 申訴事件應自提出起二個月內結案，如有必要得延長一個月，延長以一次為限。申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復，並應附具理由，由申訴處理委員會另召開	1. 條次變更。 2. 申訴事件結案期限已明訂於第七條第一項第七款，故本條款刪除申訴結案期限之規定，並明訂公務人員保障法適用對象及非適用對象申訴規定。

適用及準用對象，如認本校未處理或不服本校所為調查結果，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。	會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由再提出申訴。	
第十條 受理性騷擾申訴案件已進入司法程序，或已移送監察院審查或懲戒法院審理者，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條規定之限制。	第十一條 申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條規定之限制。	1. 條次變更。 2. 配合公務員懲戒委員會更名為懲戒法院及參酌規範範本第十九條，修正相關文字。
第十一條 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懲戒或處理。如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出告訴。性騷擾行為經證實有誣告之事實者，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。	第十二條 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懲戒或處理。如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出告訴。性騷擾行為經證實有誣告之事實者，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。	條次修正，內容未修正。

<u>第十二條</u> <u>申訴案件之處理、調查及決議</u> <u>之人員，有下列情形之一，應</u> <u>自行迴避：</u> <u>（一）本人或其配偶、前配</u> <u>偶、四親等內之血親、三親等</u> <u>內之姻親或家長、家屬關係或</u> <u>曾有此關係者為事件之當事</u> <u>人時。</u> <u>（二）本人或其配偶、前配</u> <u>偶，就該事件與當事人有共同</u> <u>權利人或共同義務人之關係</u> <u>者。</u> <u>（三）現為或曾為該事件當事</u> <u>人之代理人、輔佐人者。</u> <u>（四）於該事件，曾為證人、</u> <u>鑑定人者。</u> <u>有下列情形之一，當事人得申</u> <u>請迴避：</u> <u>（一）有前項所定之情形而不</u> <u>自行迴避者。</u> <u>（二）有具體事實，足認有偏</u> <u>頗之虞者。</u> <u>前項申請，應舉其原因及事</u> <u>實，向申訴會提出，並應為適</u> <u>當之釋明；被申請迴避之人</u> <u>員，對於該申請得提出意見</u> <u>書。</u> <u>被申請迴避之人員在該申請</u> <u>事件為准駁前，應停止處理、</u> <u>調查或決議工作。但有急迫情</u> <u>形，仍應為必要處置。</u> <u>有第一項所定情形而不自行</u> <u>迴避，且未經當事人申請迴避</u> <u>者，應由申訴會命其迴避。</u>		參酌工作準則第十五條及性騷法施行細則第十五條新增迴避規定。
---	--	--------------------------------------

第十三條 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。 當事人有輔導或醫療等需要者，本校得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。	第十三條 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。 當事人有輔導或醫療等需要者，本校得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。	內容未修正。
第十四條 <u>被申訴人為本校各級主管，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者，停止職務期間之薪資，應予補發。</u> 本校首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人應向新竹市政府提出申訴，其處理程序依新竹市政府相關規定辦理。	第十四條 本校首長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，申訴人應向新竹市政府提出申訴，其處理程序依新竹市政府相關規定辦理。	1. 依據性平法第13-1條，新增第一項規定。 2. 修改第二項法規名稱。
第十五條 性騷擾之被申訴人如非為本校員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本校仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。 被害人及行為人分屬不同事		一、本條新增。 二、配合性工法第十三條規定新增被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，應採取之糾正及補救措施。

業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本校於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施： （一）以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。 （二）保護當事人之隱私及其他人格法益。		
<u>第十六條</u> <u>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，避免性騷擾之發生。</u> <u>本校知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取下列有效之糾正及補救措施：</u> <u>（一）事件發生當時知悉：</u> <u>1. 協助被害人申訴及保全相關證據。</u> <u>2. 必要時協助通知警察機關到場處理。</u> <u>3. 檢討所屬場所安全。</u> <u>（二）事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。</u>		1. 本條新增。 2. 依據性騷擾防治法第7條新增知悉公共場所及公眾得出入之場所有性騷擾是案發生時，得採取之措施。

<u>(三)必要時得採取下列處置：</u> <u>1. 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。</u> <u>2. 避免報復情事。</u> <u>3. 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。</u> <u>4. 其他認為必要之處置。</u>		
<u>第十七條</u> 本校就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練： <u>(一) 員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。</u> <u>(二) 擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。</u> <u>前項教育訓練，由擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員者，優先實施。</u>		一、本條新增。 二、配合性工法第十三條第六項、工作準則第三條、性騷法第八條規定增訂相關規定。
<u>第十八條</u> <u>本規範如有未盡事宜，悉依性別平等工作法、性騷擾防治法及其他相關規定辦理。</u>		本條新增。
<u>第十九條</u> 本辦法由校長核定公布後實施，修訂時亦同。	<u>第十五條</u> 本辦法由校長核定公布後實施，修訂時亦同。	條次變更，內容未變更。

