桃園市八德區茄苳國民小學性騷擾防治措施申訴及懲戒要點部分規定修正草案對照表 114.07.01

| 修正規定 | 現行規定 | 說明 |
| --- | --- | --- |
| 十一、本校受理性騷擾申訴，設性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱本會）進行調查處理，相關之調查結果再移送權責單位。  　　本會置委員五人至七人，其中女性委員不得少於二分之一，且任一性別比例不得少於三分之一。  　　本會得由校長指定一人為主任委員，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之。  　　本會為調查申訴案件，得另成立調查小組，調查小組置三人，並應有外部專業人士或專家學者。  　　校長如涉及性騷擾事件，應向桃園市政府教育局提出申訴。 | 十一、本校受理性騷擾申訴，得委託本校性別平等教育委員會進行調查處理，相關之調查結果再移送權責單位。  　　校長如涉及性騷擾事件，應向桃園市政府教育局提出申訴。 | 一、依據教育部114年1月9日臺教學(三)字第1130122346號函略以，(一)適用性工法之職場性騷擾事件，勞動部113年11月27日勞動條5字第1130148994號函略以：「倘考量性別平等教育委員會應優先處理校園性別事件，擬規範僱用受僱者30人以上之學校應另設工作場所性騷擾申訴處理單位，該部予以尊重。」（依工作場所性騷擾防治措施準則第12條第2項規定）(二)適用性騷法之性騷擾事件：行為人為教職員工時，學校應依性騷法組成申訴處理調查單位，不得委託學校性平會調查。是以，配合修正本點第一項。  二、參照「工作場所性騷擾防治措施準則第」第十二條第二項：「僱用受僱者三十人以上之雇主，應設申訴處理單位；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。」另參考教育局設性別歧視申訴處理委員會，組成人數為五人至七人，爰於第二項敘明委員組成。  三、參考勞動部「僱用員工一百人以上未滿五百人事業單位工作場所性騷擾  防治措施申訴及懲戒規範範本」第十條：「申訴處理單位得由總經理指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。」爰增訂第三項。  四、參照「工作場所性騷擾防治措施準則第」第十三條第二項：「僱用受僱者一百人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，除應依前條規定設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。」爰於第四項敘明得另成立調查小組。 |
| 十三、 本會作成決議前，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。  前項情形於性騷擾防治法事件之申訴，除經主管機關調解成立且撤回申訴者外，不在此限。受前項規定之限制。 | 十三、 本校性別平等教育委員會作成決議前，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。  前項情形於性騷擾防治法事件之申訴，除經主管機關調解成立且撤回申訴者外，不在此限。受前項規定之限制。 | 因處理單位調整，爰酌修文字。 |
| 十四、 本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。 | 十四、 本校性別平等教育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。 | 因處理單位調整，爰酌修文字。 |
| 十六、 性騷擾事件之處理，有下列情形之一者，處理、調查與決議人員應自行迴避︰  （一）本人或其配偶、前配偶、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，曾為證人、鑑定人者。  性騷擾事件申訴之處理、調查與決議人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避︰  （一）有前項所定之情形而不自行迴避者。  （二）有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。  前項申請，應舉其原因及事實，向本會為之，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本會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。  處理、調查與決議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本會命其迴避。 | 十六、 性騷擾事件之處理，有下列情形之一者，處理、調查與決議人員應自行迴避︰  （一）本人或其配偶、前配偶、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，曾為證人、鑑定人者。  性騷擾事件申訴之處理、調查與決議人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避︰  （一）有前項所定之情形而不自行迴避者。  （二）有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。  前項申請，應舉其原因及事實，向本校性別平等教育委員會為之，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本校性別平等教育委員會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。  處理、調查與決議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本校性別平等教育委員會命其迴避。 | 因處理單位調整，爰酌修文字。 |
| 十七、 本會調查性騷擾事件時，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）性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。  （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醫療與法律協助。  （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。 | 十七、 本校性別平等教育委員會調查性騷擾事件時，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）性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。  （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醫療與法律協助。  （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。 | 因處理單位調整，爰酌修文字。 |
| 十八、 本會應於申訴提出或移送申訴案件到達之日起7日內開始調查，並於2個月內結案；必要時，得延長1個月，並通知當事人。 | 十八、 本校性別平等教育委員會應於申訴提出或移送申訴案件到達之日起7日內開始調查，並於2個月內結案；必要時，得延長1個月，並通知當事人。 | 因處理單位調整，爰酌修文字。 |
| 十九、 本會之調查結果，應作成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。該調查決議應以書面通知當事人及本校〔若為本辦法第三條第（二）款之性騷擾事件，調查決議應併送桃園市政府〕，並註明對申訴案之決議有異議者，依下列法令得提出之救濟途徑。  （一）性別平等工作法之申復機制：  1、於調查決議送達當事人之次日起20日內向本會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。  2、提出申復應附具書面理由，由本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。  （二）性騷擾防治法之再申訴機制：於收受調查決議之次日起30日內向桃園市政府提出再申訴。 | 十九、 本校性別平等教育委員會之調查結果，應作成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。該調查決議應以書面通知當事人及本校〔若為本辦法第三條第（二）款之性騷擾事件，調查決議應併送桃園市政府〕，並註明對申訴案之決議有異議者，依下列法令得提出之救濟途徑。  （一）性別平等工作法之申復機制：  1、於調查決議送達當事人之次日起20日內向本校性別平等教育委員會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。  2、提出申復應附具書面理由，由本校性別平等教育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。  （二）性騷擾防治法之再申訴機制：於收受調查決議之次日起30日內向桃園市政府提出再申訴。 | 因處理單位調整，爰酌修文字。 |
| 二十五、本辦法陳校長核定後實施，修正時亦同。 | 二十五、本辦法經校務會議通過後發布實施，修正時亦同。 | 修正通過發布實施流程 |