**臺東縣立蘭嶼高級中學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法**

 **109年1月17日期末校務會議通過**

第一條 臺東縣立蘭嶼高級中學 (以下簡稱本校)為維護性別平等及提供員工與服務對象免受性騷擾之工作及服務環境，特依性別工作平等法第十三條第一項及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦訂定準則」之相關規定，訂定本辦法。

第二條 本辦法適用於本校員工相互間或員工服務對象間所發生之性騷擾事件。

第三條 本辦法所稱性騷，係指下列情形之一者：

1. 員工於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言 詞或行為，對其造成敵意性、脅迫或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾她（或他）人格尊嚴、人身自由或影響她（或他）工作表現。
2. 雇主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、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、獎懲等之交換條件。

上述行為包括具有性意涵、性暗示及性有關之言語或動作；展示具有性意涵或性誘惑之圖片、文字及視覺資料，以及不當之肢體碰觸等。

第四條 本校應利用集會及印刷品等各種傳遞方式，加強所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導與教育訓練，建立安全友善之工作環境。

第五條 本校應採行適當措施，防治性騷擾情形，設置專線電話、傳真、專用信

箱或電子信箱廣納建言，並本校網頁或適當場所公告週知；如有性騷擾或疑似事件發生時，應即時檢討、改善防治措施。

 (一)申訴專線電話：089-732016分機251

 (二)申訴專用傳真：089-732217

 (三)申訴專用電子信箱：

1.bonnilin57@gmail.com

第六條 本校應設申訴評議委會(以下簡稱申評會)以保密方式處理本校及所屬機關性騷擾申訴案件。

申評會置委員5人(人數決定)，其中一人為主任委員，由本校教務主任兼任，其中當然委員為人事及總務主管，其餘委員由首長就本校員工派兼之，必要時得聘兼社會公正人士及專家學者，其中女性委員不得少於二分之一。

 申評會委員任期二年，期滿得續聘(派)之，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

 申評會置執行秘書、副執行秘書各1人，由本校人事及總務主管兼任，所需工作人員依屬性由人事及總務派兼。

 申評會委員均為無給職，非本校之聘兼委員出席會議時並得支領出席費。

 申評會開會時，由主任委員擔任主席，主席不能參加時，應指定一人代理之，並應有委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數以上之同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。

第七條 性騷擾事件之申訴，應以書具名為之，必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於十日內以書面補正。

 申訴書應載明下列事項

1. 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)申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

 (三)請求事項。(請求標的)

 (四)有代理人者應檢附委託書，並載明其姓名，住居所、聯絡電話。

 申訴人於申評會作成決定前，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。

第八條 本校處理性騷擾申訴案件以不公開方式為之，申評會評議程序如下：

1. 接獲性騷擾申訴案件，主任委員應於三日內確認是否受理。不受理

 之申訴案件，應提申評會備查。

 (二)確認受理之申訴案件，主任委員應於三日內指派三人以上委員組成

 專案調查小組進行調查。

 (三)專案調查小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調

 查結束後，並應作成調查報告書，提申評會評議。

 (四)評議時，應前通知當事人到場說明，必要時並得邀請與案情有關之

第三人或專家學者列說明。

 (五)申評會申訴案件之評議應作出成立或不成立之決定。決定成立者應

作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，應審酌審議情形，為必要處理之建議。

 (六)申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關單位依規定

 辦理。

 (七)申訴案件應自受理之次日起二個月內作成決定，必要時得延長三

 十日，並通知當事人。

 第九條 申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

1. 以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出申訴，逾期未以書面補正者。
2. 提起申訴逾申訴期限者。
3. 申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人者。
4. 同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提起申訴者。
5. 對不屬於性騷擾範圍之事件，提起申訴者。
6. 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居所者。

第十條 參與性騷擾申訴案之處理、調查、評議人員，對於知悉之申訴案件內容

 應予保密，違反者，主任委員應即終止其參與，並非得視其情節輕重，

 報請本校依法懲處並解除其聘(派)兼。

第十一條 參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員其本人為當事人或與當事

 人有配偶、前配偶、四等內之血親、三等內之姻親或家長、家屬關係者，

 應自行迴避。

 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，向申評會申請迴避。

 第一項處理人員有第一項及第二項應自行迴避事實，未經當事人申請

 迴避者應由申評會依職權命其迴避。

第十二條 性騷擾案件已進入司法程序，或已移送監察院調查或公務人員懲戒委員

 會審議者，申評會得決議暫緩調查及評議。

第十三條 申訴案件經申評會所為決定確定後，有下列情形之一者，當事人得向申

 評會申請再評議：

1. 決定與載明之理由顥有矛盾者。
2. 申評會之組織不合法者。
3. 依本辦法應迴避之委員參與決定者。
4. 參與決定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。
5. 證人、鑑定人就所為決定基礎之證、言鑑定為虛偽之陳述者。
6. 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
7. 參與決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
8. 發現確實之新證據，足以變更原決定。
9. 就足影響原決定之重要證據漏未斟酌。

 申請再評議應於十日內為之，其間自申訴決定書送達當事人之次日起起算。 但再評議之事由發生在後或知悉在後者，自知悉時起算。

 申請再評議應以書面為之，敘明理由連同申訴決定書影本，向本校申評

 會為之。

 申評會認為再評議無理由者，應維持原申訴決定，有理由者，應變更原

 申訴決定，並通知當事人及相關單位。

 再評議除本辦法另有規定外，準用申訴程序之規定。

第十四條 本校員工如經調查確有性騷擾之情事，視情節輕重予以懲處，並對其作成申誡、小過、大過、調職、降級、解聘(僱)等處分之建議，如經證實有誣告之事實者，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。

 本校各級主管不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解聘、解僱、調職或為其他不利之處分，如經查明屬實，視情節輕重予以必要之處分。

第十五條 本校校長如涉及性騷擾案件，應交由具有指揮監督權限機關作決定。

第十六條 本校對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤，確保申訴決定確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。

第十七條 申評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。

第十八條 申評會所需經費由本校相關預算項下支應。

第十九條 本辦法經校務會議通過，報請校長核可後實施，修正時亦同。