**桃園市中壢區大崙國民小學因性別所產生之歧視防治及
申訴處理要點修正對照表**

修正規定	現行規定	說明
<p>一、桃園市中壢區大崙國民小學（以下簡稱本校）為保障性別工作權平等，防治因性別所產生之歧視發生，提供免受性騷擾之工作及服務環境，建立申訴管道，並確實維護當事人之權益，特依<u>性別平等工作法</u>第十三條第一項、第三十二條、<u>性騷擾防治法</u>第七條<u>第一項</u>、<u>性騷擾防治準則</u>第六條及<u>工作場所性騷擾防治措施準則</u>第二條及第三條規定，訂定本要點。</p>	<p>一、桃園市中壢區大崙國民小學（以下簡稱本校）為保障性別工作權平等，防治因性別所產生之歧視發生，提供免受性騷擾之工作及服務環境，建立申訴管道，並確實維護當事人之權益，特依<u>性別工作平等法</u>第十三條第一項、第三十二條、<u>性騷擾防治法</u>第七條第二項、<u>性騷擾防治準則</u>第四條及<u>工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法</u>訂定準則第二條，訂定本要點。</p>	<p>一、因應性別工作平等法（名稱修正為「性別平等工作法」）及性騷擾防治法業經一百十二年八月十六日總統令修正公布，爰配合修正。</p> <p>二、工作場所性騷擾防治措施準則（原名：工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則）業經一百十三年一月十七日勞動部令修正，爰配合修正。</p>

<p>二、本要點適用本校員工(含受僱者、技術生及實習生皆屬之)、求職者或受服務人員(參酌<u>性別平等工作法</u>第二條及第三條相關規定)於工作場所內遭受因性別所產生之歧視事件，但應適用性別平等教育法處理者，不適用本要點。</p>	<p>二、本要點適用本校員工(含受僱者、技術生及實習生皆屬之)、求職者或受服務人員(參酌性別工作平等法第2條及第3條相關規定)於工作場所內遭受因性別所產生之歧視事件，但應適用性別平等教育法處理者，不適用本要點。 <u>惟機關首長如涉及性騷擾事件，須交由具指揮監督權限機關(桃園市政府教育局)調查決定。</u></p>	<p>一、配合「性別工作平等法」法規名稱修正為「性別平等工作法」，爰修正援引法規名稱，並配合本要點訂定體制，修正援引法令條文為國字。 二、有關機關首長涉及性騷擾事件之申訴、調查決定等處理規定，移列第十二點第八項。</p>
<p>三、本要點所稱因性別所產生之歧視，其範圍如下： (一)本校員工、非員工及受服務人員間發生<u>性別平等工作法</u>第十二條第一項、第二項、第三項與<u>性騷擾防治法</u>第二條第一項及第二項所定之性騷擾事件： 1、<u>性別平等工作法</u>第十二條第一項所定之性騷擾： (1)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、脅迫性或冒犯</p>	<p>三、本要點所稱因性別所產生之歧視，其範圍如下： (一)本校員工、非員工及受服務人員間發生性別工作平等法第十二條第一項及性騷擾防治法第二條所定之性騷擾事件： 1、性別工作平等法第十二條第一項所定之性騷擾： (1)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、脅迫性或冒犯</p>	<p>一、配合「性別工作平等法」法規名稱修正為「性別平等工作法」，爰修正援引法規名稱。 二、依據性別平等工作法第十二條第二項及性騷擾防治法第二條第二項，新增權勢性騷擾定義，爰修正第一款第二目至第五目規定。</p>

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。

(2) 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，作為任用、聘僱、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。

2、性別平等工作法第十二條第二項所定之權勢性騷擾：指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

3、性別平等工作法第十二條第三項所定之性騷擾：

(1) 受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。

(2) 受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

(2) 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，作為任用、聘僱、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。

2、性騷擾防治法第二條所定之性騷擾：

(1) 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。

(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

(3)受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

4、性騷擾防治法第二條第一項所定之性騷擾：

(1)以明示或暗示之方式，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

(2)以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

5、性騷擾防治法第二條第二項所定之權勢性騷擾：指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

行。

(二)本校員工或求職者遭受性別工作平等法第七條至第十一條所定之性別歧視：

1、招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

2、舉辦或提供各項福利措施、教育、訓練或其他類似活動，因性別或性傾向而有差別待遇。

3、薪資之給付，因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，給付不同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

4、退休、資遣、離職及解僱，因性別或性傾向而有差別待遇。

5、工作規則、勞動契約或團體協約，規定或事先約定員工有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事

(二)本校員工或求職者
遭受性別平等工作
法第七條至第十一
條所定之性別歧視：

- 1、招募、甄試、進用、
分發、配置、考績
或陞遷等，因性別
或性傾向而有差別
待遇。但工作性質
僅適合特定性別
者，不在此限。
- 2、舉辦或提供各項福
利措施、教育、訓
練或其他類似活
動，因性別或性傾
向而有差別待遇。
- 3、薪資之給付，因性
別或性傾向而有差
別待遇；其工作或
價值相同者，給付
不同等薪資。但基
於年資、獎懲、績
效或其他非因性別
或性傾向因素之正
當理由者，不在此
限。
- 4、退休、資遣、離職
及解僱，因性別或
性傾向而有差別待
遇。
- 5、工作規則、勞動契
約或團體協約，規
定或事先約定員工
有結婚、懷孕、分
娩或育兒之情事
時，應行離職、留

時，應行離職、留
職停薪；或予以解
僱。

(三)違反母性保護：指女
性員工從事之工作可
能影響胚胎發育、妊
娠或哺乳期間之母體
及幼兒健康。

<p>職停薪；或予以解僱。</p> <p>(三)違反母性保護：指女性員工從事之工作可能影響胚胎發育、妊娠或哺乳期間之母體及幼兒健康。</p>		
<p>四、<u>性騷擾之調查，應就前點規定及個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實認定外，並得綜合審酌下列各款情形：</u></p> <p>(一)<u>不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。</u></p> <p>(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、影像或其他物品。</u></p> <p>(三)<u>反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。</u></p>		<p>一、<u>本點新增。</u></p> <p>二、<u>依據工作場所性騷擾防治措施準則第五條規定，增訂性騷擾之調查，得綜合審酌認定之情形，且為具體化性騷擾行為之內容，爰例示性騷擾行為之可能情形及樣態。</u></p> <p>三、<u>第一款所稱不適當之凝視，指反覆或持續注視他人身體之行為，且該注視，依一般社會通念並不合宜。</u></p>

<p>五、本校應採行適當措施，建立友善之工作環境，提升性別平權觀念，並設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等申訴及建言管道，且將相關資訊於工作場所顯著之處或網站等公開揭示。如有因性別所產生之歧視或疑似情事發生時，應即時採取有效之糾正及補救措施。</p>	<p>四、本校應採行適當措施，建立友善之工作環境，提升性別平權觀念，並設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等申訴及建言管道，且將相關資訊於工作場所顯著之處或網站等公開揭示。如有因性別所產生之歧視或疑似情事發生時，應即時採取有效之糾正及補救措施。</p>	<p>點次調整。</p>
<p>六、本校因性別所產生之歧視申訴受理專線電話：(03)4983424 轉 710，傳真：(03) 4983511，電子信箱：personnel@m2.dles.tyc.edu.tw，申訴受理單位：人事室。</p>	<p>六、本校因性別所產生之歧視申訴受理專線電話：(03)4983424 轉 710，傳真：(03) 4983511，電子信箱：personnel@m2.dles.tyc.edu.tw，申訴受理單位：人事室。</p>	<p>本點未修正</p>
<p>七、本校應利用集會、印刷品、網路等各種傳遞訊息方式，加強所屬員工有關性別歧視及性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並於各種公教人員訓練、講習課程中，合理規劃促進性別平等、消除性別歧視及性騷擾防治等相關課程。 <u>本校應就下列人員實施防治性騷擾之教育訓練，或鼓勵所屬員工參與性騷擾防治、消除性別歧視及促進性別平等相關教育訓練：</u></p>	<p>五、本校應利用集會、印刷品、網路等各種傳遞訊息方式，加強所屬員工有關性別歧視及性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並於各種公務人員訓練、講習課程中，合理規劃促進性別平等、消除性別歧視及性騷擾防治等相關課程。</p>	<p>一、點次調整。 二、依據工作場所性騷擾防治措施準則第九條及參考勞動部 113 年 2 月 23 日勞動條 5 字第 1130147679A 號函修訂「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懲戒規範範本，增訂第二項擔任主管</p>

<p><u>(一)員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。</u></p> <p><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，每年應定期接受並優先實施相關教育訓練。</u></p> <p><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，避免性騷擾事件之發生。知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。</u></p> <p><u>員工於非本校所能支配、管理之工作場所工作者，本校應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。</u></p>		<p>職務者、參與性騷擾申訴事件之相關人員，應每年定期實工作場所性騷擾防治相關之教育訓練。</p> <p>三、依據性騷擾防治法第七條第二項規定，增訂第三項本校於所屬公共場所及公眾得出入之場所，應定期檢討其空間及設施，並注意工作場所性騷擾風險，避免性騷擾事件之發生。</p> <p>四、依據工作場所性騷擾防治措施準則第八條規定，增訂第四項員工於非本校所能支配、管理之工作場所工作者，本校應提供之必要防護措施。</p>
<p><u>八、本校於知悉性騷擾或疑似情事發生時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：</u></p> <p><u>(一)因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：</u></p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、依據工作場所性騷擾防治措施準則第六條及勞動部113年2月23日勞動條5字第</p>

<p>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></p> <p>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></p> <p>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></p> <p>4、<u>被申訴人具權勢地位，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></p> <p>5、<u>性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本校得依「性別平等工作法」第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。</u></p>		<p>1130147679A 號函修訂「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懲戒規範範本，增訂本校「因接獲申訴」或「非因接獲申訴」而知悉因性騷擾之情形，分別訂有「有效之糾正及補救措施」相關內容。</p>
--	--	--

<p><u>6、如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。</u></p> <p><u>(二)非因前款情形而知悉性騷擾事件時：</u></p> <p><u>1、談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。</u></p> <p><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></p> <p><u>3、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。</u></p> <p><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> <p><u>本校因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本校仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。</u></p>		
<p><u>九、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，本校仍將依本要點相關規定辦理，並採取前點所定立即有效之糾正及補</u></p>		<p>一、<u>本點新增。</u></p> <p>二、<u>依據工作場所性騷擾防治措施準則第七條及參考勞動部113年2月23日勞動條5字第1130147679A</u></p>

<p><u>救措施。</u></p> <p><u>被害人及行為人分屬不同機關(構)學校或其他事業單位，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點所定立即有效之糾正及補救措施：</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(二)保護當事人之隱私及其他人格法益。</u></p>		<p>號函修訂「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懲戒規範本，明定被申訴人非為本校員工、申訴人如為派遣勞工或求職者、被害人及行為人分屬不同機關或學校，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應採取立即有效之糾正及補救措施。</p>
<p><u>十、本校為受理因性別所產生之歧視申訴及調查案件，委由本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)調查處理，依「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」等性騷擾防治相關規定程序辦理。本校性平會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議。</u></p>	<p><u>七、本校為受理因性別所產生之歧視申訴及調查案件，委由本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)調查處理，依「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」等性騷擾防治相關規定程序辦理。本校性平會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議。</u></p>	<p>一、點次調整。</p> <p>二、配合「性別工作平等法」法規名稱修正為「性別平等工作法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」法規名稱修正為「工作場所性騷擾防治措施準則」，爰修正援引法規名稱。</p>

十一、參與申訴案件之處理、調查及審議人員，有下列各款情形之一者，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家長、家屬關係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。
- (三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。
- (四)於該事件，曾為證人、鑑定人。

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，向本校性平會申請迴避，並應為適當之釋明；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本校性平會就該申請事件為准駁前，應停止處理、調查及審議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。申訴案件之處理、調

八、參與申訴案件之處理、調查及審議人員，有下列各款情形之一者，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。
- (三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。
- (四)於該事件，曾為證人、鑑定人。

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，向本校性平會申請迴避，並應為適當之釋明；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本校性平會就該申請事件為准駁前，應停止處理、調查及審議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。申訴案件之處理、調查及審議人員如有第

一、點次調整。

二、參考勞動部113年2月23日勞動條5字第1130147679A號函修訂「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懲戒規範範本，增列第一項第一款與申訴案件當事人為家長、家屬關係(或曾有此關係)之人員應自行迴避申訴案件之處理、調查及審議。

<p>查及審議人員如有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本校性平會依職權命其迴避。</p>	<p>一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本校性平會依職權命其迴避。</p>	
<p>十二、性騷擾事件之申訴，被害人或其代理人除可依相關法律請求協助外，並得向本校性平會提出申訴。前項申訴，得以書面、<u>言詞或電子郵件</u>提出。其以<u>言詞或電子郵件</u>為之者，受理人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。申訴書、<u>言詞或電子郵件</u>作成之紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：</p> <p>(一)申訴人姓名、<u>性別</u>、<u>出生年月日</u>、<u>身分證明文件編號</u>、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。</p> <p>(二)有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、<u>性別</u>、<u>出生年月日</u>、<u>身分證明文件編號</u>、住居所、聯絡電話。</p> <p>(三)申訴之事實及內容。</p> <p>屬性騷擾防治法規範</p>	<p>九、性騷擾事件之申訴，被害人或其代理人除可依相關法律請求協助外，並得向本校性平會提出申訴。前項申訴，得以書面或言詞提出。其以言詞提出者，受理人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：</p> <p>(一)申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。</p> <p>(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。</p> <p>(三)申訴之事實及內容。</p> <p>屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件申訴書或紀錄，應載明事項，依<u>性騷擾防治準則第十一條</u>規定辦理。申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可</p>	<p>一、點次調整。</p> <p>二、第二項酌作文字修正，加強多元申訴管道之建立，保障相關申訴權益。</p> <p>三、因應性騷擾防治法施行細則業經一百三十三年三月六日衛生福利部令修正公布第十二條及第十三條規定，爰修正第三項、第四項及第十項規定。</p> <p>四、依據性別平等工作法第三十二條之一第一項及第二項、性騷擾防治法第十四條第一項及第三項規定，修正第六項及第七項規定。</p> <p>五、依據性別平等工作法第三十二條之一第一項、性騷擾防治法第十四條</p>

之性騷擾事件申訴書或紀錄，應載明事項，依性騷擾防治法施行細則第十二條規定辦理。

申訴書或紀錄不合前二項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，不受理性騷擾申訴時，應即移送桃園市政府(家庭暴力暨性侵害防治中心)決定不予受理或應續行調查。

第一項申訴，屬性騷擾防治法規範之權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，被害人得於知悉事件發生後二年內向行為人服務機關提出申訴，但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出；屬性別平等工作法及性騷擾防治法規範之權勢性騷擾事件者，被害人得於知悉事件發生後三年內向行為人服務機關提出申訴，但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。逾期提出申訴時，不予受理。前項性騷擾事件，本校校長如涉及性別平等工作法規範之性騷

補正者，應通知申訴人於十四日內補正。屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知當事人，並副知桃園市政府家庭暴力暨性侵害防治中心。

第一項申訴，屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，被害人或其代理人得於事件發生後一年內向本校性平會提出申訴。逾期提出申訴時，本校性平會得不予受理。

前項性騷擾事件，如加害人為機關首長者，應向桃園市政府教育局提出申訴。

如接獲非屬本校受理之性騷擾申訴案件時，應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送其所在地主管機關。

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分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

第三項規定，修正第八項規定。

六、依據性別平等工作法第十三條第四項規定，新增第九項規定。

七、依據性騷擾防治法第十條第五項及第六項規定，新增第十一項規定。

擾事件，應向桃園市政府教育局提出申訴；本校校長如涉及性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應向桃園市政府(家庭暴力暨性侵害防治中心)提出申訴，其處理程序依各該主管機關規定辦理。

本校接獲屬於性別平等工作法規範之性騷擾申訴時，應通知桃園市政府性別平等工作會(桃園市政府勞動局)。

如接獲性騷擾申訴而本校不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位(以下稱調查單位)，未能查明調查單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查。

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分之資料，除法律另有規定外，應予保密；本校性平會所公示之文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。

十三、本校性平會受理申

十、本校性平會受理申訴

一、點次調整。

訴案件後之處理程序如下：

- (一)應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查。調查處理申訴案件應以不公開方式為之，並應秉持客觀、公正、專業原則，給與當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- (二)調查過程應確保當事人之隱私權及其他人格法益，必要時，得請求警察機關協助。
- (三)調查過程知有疑似性侵害犯罪情事者，應立即向桃園市政府(家庭暴力暨性侵害防治中心)通報，至遲不得超過二十四小時，並協助被害人向警察機關報案。
- (四)調查結束後，應作成調查報告，提本校性平會審議，申訴案件之審議，得通知當事人、關係人到場說明，必要時，並得邀請具相關學識經驗之專家學者列席。
- (五)本校性平會對申訴案件之審議，應作出成立或不成立之決議，並得視情節依相關規定作成懲

案件後之處理程序如下：

- (一)應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查。調查處理申訴案件應以不公開方式為之，並應秉持客觀、公正、專業原則，給與當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- (二)調查過程應確保當事人之隱私權及其他人格法益，必要時，得請求警察機關協助。
- (三)調查過程知有疑似性侵害犯罪情事者，應立即向桃園市政府家庭暴力暨性侵害防治中心通報，至遲不得超過二十四小時，並協助被害人向警察機關報案。
- (四)調查結束後，應作成調查報告，提本校性平會審議，申訴案件之審議，得通知當事人、關係人到場說明，必要時，並得邀請具相關學識經驗之專家學者列席。
- (五)本校性平會對申訴案件之審議，應作出成立或不成立之決議，並得視情節依相關規定作成懲

二、依據性騷擾防治法第十四條第四項及第十五條第四項規定，爰修正第一項第三款、第六款及第二項規定。

三、依據性別平等工作法第十三條第四項，爰第一項第六款增訂經調查認定屬性別平等工作法規範之性騷擾案件，並應將處理結果通知地方主管機關。

<p>處建議或其他處理之建議。決議不成立者，仍應對審議情形，為必要處理之建議。</p> <p>(六)決議應載明理由，以書面通知當事人。如屬<u>性別平等工作法</u>規範之性騷擾事件，應將處理結果通知<u>桃園市政府性別平等工作會(桃園市政府勞動局)</u>；屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，應作成調查報告及處理建議，移送<u>桃園市政府(家庭暴力暨性侵害防治中心)</u>。；</p> <p>申訴案件應自受理之次日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。申訴案件經撤回後，不得就同一事由再提出。</p>	<p>處建議或其他處理之建議。決議不成立者，仍應對審議情形，為必要處理之建議。</p> <p>(六)決議應載明理由，以書面通知當事人。如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，並應通知<u>桃園市政府家庭暴力暨性侵害防治中心</u>。</p> <p>申訴案件應自受理之次日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。申訴案件經結案後，不得就同一事由再提出。</p>	
<p><u>十四</u>、申訴案件已進入偵查或審判程序等司法程序者，本校性平會得決議暫緩調查及審議，不受前點第二項結案期限之限制。</p>	<p>十一、申訴案件已進入偵查或審判程序等司法程序者，本校性平會得決議暫緩調查及審議，不受前點第二項結案期限之限制。</p>	<p>點次調整。</p>
<p><u>十五</u>、申訴人於本校性平會作成決議前，得以書面撤回其申訴。</p>	<p>十二、申訴人於本校性平會作成決議前，得以書面撤回其申訴。</p>	<p>點次調整。</p>
<p><u>十六</u>、本校對依<u>第十三點</u>第一項第五款決議</p>	<p>十三、本校對依<u>第十點</u>第一項第五款決議成</p>	<p>點次調整。</p>

<p>成立之性騷擾員工，得視其情節輕重作成申誡、記過、記大過、免職、解聘(僱)、停聘(僱)、不續聘(僱)等或其他適當之處理，並得移付懲戒；如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處或其他處理。</p> <p>前項性騷擾或誣告之事實，涉及刑事責任，且非屬告訴乃論之罪者，應簽報本校校長後移送司法機關處理。</p>	<p>立之性騷擾員工，得視其情節輕重作成申誡、記過、記大過、免職、解聘(僱)、停聘(僱)、不續聘(僱)等或其他適當之處理，並得移付懲戒；如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處或其他處理。</p> <p>前項性騷擾或誣告之事實，涉及刑事責任，且非屬告訴乃論之罪者，應簽報本校校長後移送司法機關處理。</p>	
<p><u>十七</u>、申訴案件當事人有下列情形之一者，得分別依下列程序提出救濟：</p> <p>(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：當事人對申訴案之決議有異議者，得於決議送達之次日起二十日內，以書面向本校性平會提出申復，並應附具理由。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。但當事人為公務人員保障法（以下簡稱保障法）第三條或第一百零二條規定保障對象，得依保障法第二十五條規定提起復審。</p>	<p><u>十四</u>、申訴案件當事人有下列情形之一者，得分別依下列程序提出救濟：</p> <p>(一)屬性別工作平等法規範之性騷擾事件：當事人對申訴案之決議有異議者，得於決議送達之次日起二十日內，以書面向本校性平會提出申復，並應附具理由。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。但當事人為公務人員保障法（以下簡稱保障法）第三條或第一百零二條規定保障對象，得依保障法第二十五條規定提起復審。</p>	<p>一、點次調整</p> <p>二、因應性別工作平等法（名稱修正為「性別平等工作法」）及性騷擾防治法業經一百一十二年八月十六日總統令修正公布，爰配合修正。</p> <p>三、依據性騷擾防治法第十六條第四項規定，爰配合修正第二款規定</p>

<p>(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：<u>申訴人及行為人對於調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。</u></p>	<p>(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：逾期未完成調查或當事人不服調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向桃園市政府家庭暴力暨性侵害防治中心提出再申訴。逾期提出再申訴時，桃園市政府家庭暴力暨性侵害防治中心得不予受理。</p>	
<p><u>十八</u>、性別歧視與違反母性保護之申訴，應於事實發生日起三十日內，以書面向本校提出，並載明下列事項，由申訴人簽名或蓋章：</p> <p>(一)申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。</p> <p>(二)請求事項。</p> <p>(三)事實及理由。</p> <p>(四)證據。</p> <p>(五)管理措施或有關工作條件之處置達到之年月日。</p> <p>(六)提起之年月日。</p> <p>前項申訴以口頭、電話、傳真或電子郵件等方</p>	<p><u>十五</u>、性別歧視與違反母性保護之申訴，應於事實發生日起三十日內，以書面向本校提出，並載明下列事項，由申訴人簽名或蓋章：</p> <p>(一)申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。</p> <p>(二)請求事項。</p> <p>(三)事實及理由。</p> <p>(四)證據。</p> <p>(五)管理措施或有關工作條件之處置達到之年月日。</p> <p>(六)提起之年月日。</p> <p>前項申訴以口頭、電話、傳真或電子郵件等方</p>	<p>點次調整。</p>

<p>式提出者，應於十四日內以書面補正。</p> <p>本校為處理第一項之申訴，得委由本校性平會進行調查，其調查審議程序準用第十三點第一項第一款至第五款規定。</p>	<p>式提出者，應於十四日內以書面補正。</p> <p>本校為處理第一項之申訴，得委由本校性平會進行調查，其調查審議程序準用第十點第一項第一款至第五款規定。</p>	
<p>十九、本校對申訴案件，應於收受申訴書之次日起三十日內，就請求事項詳備理由函復，必要時得延長二十日，並通知申訴人。逾期未函復，申訴人得以書面向<u>桃園市政府性別平等工作會(桃園市政府勞動局)</u>申訴。但申訴人為保障法第三條或第一百零二條規定之保障對象，得依保障法第八十一條第一項規定逕提再申訴。</p>	<p>十六、本校對申訴案件，應於收受申訴書之次日起三十日內，就請求事項詳備理由函復，必要時得延長二十日，並通知申訴人。逾期未函復，申訴人得以書面向桃園市政府性別工作平等會(桃園市政府勞動局)申訴。但申訴人為保障法第三條或第一百零二條規定之保障對象，得依保障法第八十一條第一項規定逕提再申訴。</p>	<p>點次調整。</p>
<p>二十、申訴人不服本校之函復，得以書面向<u>桃園市政府性別平等工作會(桃園市政府勞動局)</u>申訴。但申訴人為保障法第三條或第一百零二條所定保障對象，應依保障法第七十八條第一項規定提起再申訴。</p>	<p>十七、申訴人不服本校之函復，得以書面向桃園市政府性別工作平等會(桃園市政府勞動局)申訴。但申訴人為保障法第三條或第一百零二條所定保障對象，應依保障法第七十八條第一項規定提起再申訴。</p>	<p>點次調整。</p>
<p>二十一、本校對於申訴案件應採取事後之追</p>	<p>十八、本校對於申訴案件應採取事後之追蹤</p>	<p>點次調整。</p>

<p>蹤、考核及監督，確保申訴案件決議之有效執行，並避免相同事件或報復情事之發生。</p>	<p>、考核及監督，確保申訴案件決議之有效執行，並避免相同事件或報復情事之發生。</p>	
<p><u>二十二</u>、當事人有輔導或醫療等需要者，本校得協助轉介至專業輔導或醫療機構。</p>	<p>十九、當事人有輔導或醫療等需要者，本校得協助轉介至專業輔導或醫療機構。</p>	<p>點次調整。</p>
<p><u>二十三</u>、本要點如有未盡事宜，依<u>性別平等工作法</u>及<u>性騷擾防治法</u>等相關規定辦理。</p>	<p>二十、本要點如有未盡事宜，依<u>性別工作平等法</u>及<u>性騷擾防治法</u>等相關規定辦理。</p>	<p>一、點次調整 二、配合「性別工作平等法」法規名稱修正為「性別平等工作法」，爰修正援引法規名稱。</p>
<p><u>二十四</u>、本要點應經本校性平會討論後，再提請校務會議決議通過，並陳校長核定公布後實施，修正時亦同。</p>	<p>二十一、本要點應經本校性平會討論後，再提請校務會議決議通過，並陳校長核定公布後實施，修正時亦同。</p>	<p>點次調整。</p>