

桃園市平鎮區新勢國民小學性騷擾防治措施申訴及懲戒規範

113年6月26日校務會議通過
114年9月10日校務會議修正通過

第一條 桃園市平鎮區新勢國民小學（以下簡稱本校）為保障工作權之性別平等，防止性騷擾行為發生，並提供所屬人員、求職者或受服務人員免於性騷擾之工作及受服務環境，建立適當之預防、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（以下簡稱性工法）第十三條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則（以下簡稱性工準則）及性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）第七條、性騷擾防治準則（以下簡稱性騷準則）之相關規定，訂定本規範。

第二條 本校之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本規範行之。
本規範所稱之性騷擾事件，除依法應適用性別平等教育法（以下簡稱性平法）者外，為下列各款情形：

- 一、適用性工法：
 - （一）本校工作場所之性騷擾事件。
 - （二）本校教職員工於非工作時間，遭受本校教職員工，為持續性性騷擾。
 - （三）本校教職員工於非工作時間，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。
- 二、適用性騷法：本校教職員工對校外人士為性騷擾，且非性平法及性工法別有規定其處理事項者。

第三條 本規範所稱之性騷擾指性工法第十二條及性騷法第二條所定情形。

第四條 性騷擾之調查，除依性工法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- 一、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。
- 二、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。
- 三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

第五條 本校設置性騷擾申訴管道，相關資訊揭示如下，並公告於本校網站：

- 一、申訴專線電話：03-4937563轉710。
- 二、申訴電子信箱：shin710@ctes.tyc.edu.tw。
- 三、專責處理單位：本校人事室。

本校性騷擾事件適用性工法者，除下列情形外，被害人得依性工法第三十二條之一規定，向本校提出申訴：

- 一、行為人為本校校長時，向桃園市政府勞動局提出申訴。
- 二、行為人為本校校長，且被害人為公務人員或教育人員時，向桃園市政府教育局提出申訴。

本校性騷擾事件適用性騷法者，被害人得依性騷法第十四條第三項規定，向本校提出申訴。但加害人為本校校長時，應向桃園市政府社會局提出申訴。

第六條 本校各單位主管應妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

本校就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

一、員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

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。

前項教育訓練，針對前條指定之人員或單位成員、本校擔任主管職務者，優先實施。

第七條 本校於知悉適用性工法之（不以須向本校提出性騷擾申訴為限）性騷擾情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：

一、因接獲申訴人申訴而知悉性騷擾之情形時：

（一）考量申訴人意願，採取適當之隔離措施（例如：調整當事人之辦公場域或樓層、進行業務調整、確實隔離當事人並確保被申訴人不得任意返回原辦公場域等、對辦公場域空間安全加以維護或進行改善等），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。

（二）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。

（三）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。

（四）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，得暫時調整或停止被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。停職處分，應依規定記載救濟之教示條款，並依行政程序法給予當事人陳述意見之機會。

（五）性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對被申訴人為適當之懲戒或處理。

（六）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。

二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時（例如：透過第三人轉達、聽聞、接獲檢舉、陳情、經申訴人陳述而無提起申訴意願等）：

（一）訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證：

1. 已知疑似申訴人，應優先聯繫疑似申訴人瞭解案情。

2. 已知疑似被申訴人、申訴人未明，宜進行適時之處理，並依實務狀況判斷或諮詢專業人士給予建議。

3. 被申訴人、申訴人均未明，應就已知訊息進行必要之釐清及查證；倘已知訊息不完備，仍應詳實記錄辦理情形。

（二）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。（例如：依性工法提起申訴、請求民事損害賠償、提出刑事告訴等）。

(三) 對相關人員適度調整工作內容或工作場所（例如：業務內容調整、座位調動、一定行為之禁止、居家辦公等）避免被害人持續處於敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以避免雙方當事人再次接觸並應落實執行。

(四) 依被害人意願，提供相關諮詢管道、轉介醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

本校於所屬公共場所及公眾得出入之場所，有性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

一、協助被害人申訴及保全相關證據。

二、必要時協助通知警察機關到場處理。

三、檢討所屬場所安全。

於性騷擾事件發生後知悉者，應採取前項第三款之糾正及補救措施。

本校於知悉性騷擾事件時，應至教育部校園安全暨災害防救通報處理中心網站實施通報。

本校於接獲性騷擾事件申訴適用性工法及者經調查認定屬性騷擾之案件，應按勞動部規定之內容及方式，依性工法第十三條第四項規定，通知桃園市政府勞動局或被害人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關。

第八條 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。

申訴人及被申訴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，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。

第九條 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。

本校知悉員工間發生適用性騷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。

第十條 本校將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本校為處理性騷擾申訴案件，應設申訴處理單位（以下簡稱申調會），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。

本校處理性騷擾申訴案件時，並應組成申訴調查小組調查之，其成員應有具性別意識之外部專業人士。

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。

第十一條 性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話。
- 二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、住居所及聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。
- 三、申訴之事實內容及相關證據。
- 四、性騷擾事件發生及知悉之時間。
- 五、申訴之年月日。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

第十二條 本校認性騷擾事件適用性騷法者，有下列不予受理情形之一，應即移送桃園市政府社會局決定不予受理或應續行調查，並通知當事人：

- 一、當事人逾期提出申訴。
- 二、申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。
- 三、同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

第十三條 申訴人向本校提出性騷擾之申訴時，得於本校決議通知書送達前，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。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。

前項情形於性騷法事件之申訴，除經主管機關調解成立且撤回申訴者外，不在此限。

第十四條 本校接獲性騷擾申訴後，應依下列方式辦理：

- 一、處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。
- 二、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。
- 三、性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免使其對質。
- 四、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。
- 五、當事人申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗，應依行政程序法規定辦理。
- 六、當事人調查訪談過程紀錄，得以錄音輔助，必要時得以錄影輔助；訪談紀錄應向當事人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

調查小組應於調查完成後，提出調查報告，將調查結果移送申調會審議處理，其內容包括下列事項：

- 一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 三、事實認定及理由。
- 四、處理建議。

第十五條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，應終止其參與該性騷擾申訴事件，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘（派）兼。

第十六條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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該事件之當事人。
- 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。

前項人員有下列各款情形之一，當事人得申請迴避：

- 一、有前項所定之情形而不自行迴避。
- 二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向該事件之調查單位為之，並為適當之釋明；被申請迴避之人員，得提出意見書。

被申請迴避之人員，在本校就該申請事件為準駁之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，本校應命其迴避。

第十七條 申調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。申調會召開會議時，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，如當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

本校性騷擾申訴事件適用性工法者，申調會應參考調查結果為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

前項決議，本校應以書面通知申訴人及被申訴人。

本校性騷擾申訴事件適用性騷法者，申調會應參考調查結果作成調查報告及處理建議，移送桃園市政府社會局辦理。

第十八條 本校性騷擾申訴事件適用性工法者，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。

申訴人如認本校未處理或不服本校所為調查或懲戒結果，得依性工法第三十二條之一規定，向桃園市政府勞動局提起申訴。

本校教職員工或求職者發現本校違反性工法第七條至第十一條、第十三條第二項、第二十一條或第三十六條規定時，得向桃園市政府勞動局提起申訴。

前二項之申訴人如為公務人員或教育人員，其申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

本校性騷擾申訴事件適用性騷法者，應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。

第十九條 申調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。

第二十條 性騷擾事件經調查屬實，本校應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。如涉及刑事責任時，本校並將協助申訴人提出告訴。

前項懲處包括予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。行為人與本校簽訂勞動契約者，其性騷擾行為經調查認定屬實且情節重大，本校得依性工法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。

第一項懲處決定前，應通知被害人限期以書面或言詞提出陳述意見；其以言詞為之者，權責單位應作成紀錄，經向被害人、其法定代理人或實際照顧者朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章；未於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，權責單位應審酌其書面陳述意見。

本校依性工法第二十七條第一項及第二項規定與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，對於性騷擾行為人，有求償權。

第二十一條 本校對性騷擾事件應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

本校不得因教職員工提出性騷擾事件申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。

第二十二條 本校接獲性騷擾事件申訴適用性騷法者，應依事件發生之場域及當事人之身分關係，先行確認釐清事件適用法規，認具調查權限者，依本規範進行調查處理。

本校就前項申訴如不具調查權限時，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，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，並應以書面通知當事人，及副知直轄市、縣(市)主管機關。

第二十三條 本規範如有未盡事宜，悉依性工法、性工準則、性騷法及性騷準則等相關規定辦理。

第二十四條 本規範經校務會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

桃園平鎮區新勢國民小學性騷擾防治措施申訴及懲戒規範 修正對照表

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
第一條 桃園市平鎮區新勢國民小學（以下簡稱本校）為保障<u>工作權之性別平等</u>，防止性騷擾行為發生，並提供所屬人員、求職者或受服務人員免於性騷擾之工作及受服務環境，建立適當之預防、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（<u>以下簡稱性工法</u>）第十三條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則（<u>以下簡稱性工準則</u>）及性騷擾防治法（<u>以下簡稱性騷法</u>）第七條、性騷擾防治準則（<u>以下簡稱性騷準則</u>）之相關規定，訂定本規範。	第一條 桃園市平鎮區新勢國民小學（以下簡稱本校）為保障<u>性別工作權平等</u>，防止性騷擾行為發生，並提供所屬人員、求職者或受服務人員免於性騷擾之工作及受服務環境，建立適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依「<u>性別平等工作法</u>」第十三條第一項、<u>勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」</u>及「<u>性騷擾防治法</u>」第七條、<u>「性騷擾防治準則」</u>之相關規定，訂定本規範。	酌作文字修正。
第二條 本校之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本規範行之。 本規範<u>所稱之性騷擾事件</u>，除依法應適用<u>性別平等教育法（以下簡稱性平法）</u>者外，為下列各款情形： <u>一、適用性工法：</u> <u>（一）本校工作場所之性騷擾事件。</u> <u>（二）本校教職員工於非工作時間，遭受本校教職員工，為持續性性</u>	第二條 本校之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本規範行之。 本規範<u>適用於性騷擾事件之申訴人或被申訴人為本校所屬教職員工（含求職者、實習生及派遣勞工）</u>。但<u>適用性別平等教育法規定者</u>，不適用本規範。	一、依性工法第一條第二項、第十二條第三項及性騷法第十四條第三項第一款規定，明定本規範之適用範圍。 二、依性工法第十二條第七項規定，受僱者於執行職務時遭受性騷擾，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適

<u>騷擾。</u> <u>(三) 本校教職員工於非工作時間，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。</u> <u>二、適用性騷法：本校教職員工對校外人士為性騷擾，且非性平法及性工法別有規定其處理事項者。</u>		用性騷法之規定。 三、本校學生為適用性騷法之性騷擾事件行為人，其申訴、調查及處理等事項，由本校性平會受理。
第三條 本規範所稱之性騷擾，指<u>性工法第十二條及性騷法第二條所定情形。</u>	<u>第三條 本規範所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：</u> <u>一、適用「性別平等工作法」：</u> <u>(一) 指受僱者於執行職務時，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、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。</u> <u>(二) 雇主對受僱者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</u>	考量立法經濟，明定本規範所稱性騷擾之定義，應依照性工法及性騷法規定。

	<u>懲等之交換條件。</u> <u>「性別平等工作法」所稱權勢性騷擾，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。</u> <u>二、適用「性騷擾防治法」</u> <u>：除性侵害犯罪以外（性侵害犯罪部分，除申訴程序外，準用本規範相關規定），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：</u> <u>（一）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。</u> <u>（二）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。</u> <u>「性騷擾防治法」所稱權勢性騷擾，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，</u>	
--	--	--

第四條 性騷擾之調查，除依<u>性工法</u>第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形： 一、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。 二、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。 三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。	<u>利用權勢或機會為性騷擾。</u> 第四條 性騷擾之調查，除依「<u>性別平等工作法</u>」第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形： 一、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。 二、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。 三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。	酌作文字修正。
第五條 本校設置性騷擾申訴管道，相關資訊揭示如下，並<u>公告</u>於<u>本校網站</u>： 一、申訴專線電話： 03-4937563轉710。 二、申訴電子信箱： shin710@ctes.tyc.edu.tw。 三、專責處理單位：本校人事室。 <u>本校性騷擾事件適用性工法者，除下列情形外，被害人得依性工法第三十二條之一規定，向本校提出申訴：</u>	第五條 本校設置性騷擾申訴管道，相關資訊揭示如下，並<u>於校網公告</u>： 一、申訴專線電話：03-4937563轉710 二、申訴電子信箱： shin710@ctes.tyc.edu.tw。 三、專責處理單位：本校人事室 <u>性騷擾之被申訴人為本機關首長時，本機關員工屬公務人員保障法適用及準用對象者，向本機關之上級機關提起申訴；非屬公務人員保障法適用及準用對象者，得依性別平等工作法第三十</u>	一、第一項：酌作文字修正。 二、第二項： (一) 性工法第三十二條之一第一項規定：「受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。」

<u>一、行為人為本校校長時，向桃園市政府勞動局提出申訴。</u> <u>二、行為人為本校校長，且被害人為公務人員或教育人員時，向桃園市政府教育局提出申訴。</u> <u>本校性騷擾事件適用性騷法者，被害人得依性騷法第十四條第三項規定，向本校提出申訴。但加害人為本校校長時，應向桃園市政府社會局提出申訴。</u>	<u>二條之一第一項第一款規定，逕向勞務提供所在地之性工法主管機關提起申訴。</u>	(二) 性工法第三十二條之三第一項規定： 「公務人員、教育人員或軍職人員遭受性騷擾，且行為人為第十二條第八項第一款所定最高負責人者，應向上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關申訴。」 三、第三項：性騷法第十四條第三項第二款規定：「申訴時行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人：向該政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。」
第六條 本校各單位主管應妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。 本校就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練： 一、員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。	第六條 本校各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。 本校就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練： 一、員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。	酌作文字修正。

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。 前項教育訓練，針對前條指定之人員或單位成員、本校擔任主管職務者，優先實施。	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。 前項教育訓練，針對前條指定之人員或單位成員、本校擔任主管職務者，優先實施。	
第七條 本校於知悉<u>適用性工法之</u>（不以須向本校提出性騷擾申訴為限）性騷擾情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施： 一、因接獲申訴人申訴而知悉性騷擾之情形時： （一）考量申訴人意願，採取適當之隔離措施（例如：<u>：</u>調整當事人之辦公場域或樓層、進行業務調整、確實隔離當事人並確保被申訴人不得任意返回原辦公場域等、對辦公場域空間安全加以維護或進行改善等），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。 （二）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。	第七條 本校於知悉（不以須向本校提出性騷申訴為限）性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施： 一、因接獲申訴人申訴而知悉性騷擾之情形時： （一）考量申訴人意願，採取適當之隔離措施（例如調整當事人之辦公場域或樓層、進行業務調整、確實隔離當事人並確保被申訴人不得任意返回原辦公場域等、對辦公場域空間安全加以維護或進行改善等），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。 （二）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。	一、第一項： （一）考量校內各類人員並非均適用依勞動基準法訂定之勞動契約，爰刪除現行條文第一項第一款第五目後段規定。 （二）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，即屬非因被害人提起申訴而知悉性騷擾事件之情形，爰刪除現行條文第二項規定。 二、第二項及第三項：依性騷法第七條第二項及第三項規定，規範於本校所屬場所發生性騷擾事件時，應採取之糾正及補救措施。 三、第四項：依教育部一〇四年一月九日臺教學（三）字第一一三

(三) 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。 (四) <u>被申訴人具權勢地位</u>，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，得暫時調整或停止被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。停職處分，應依規定記載救濟之教示條款，並依行政程序法給予當事人陳述意見之機會。 (五) 性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對被申訴人為適當之懲戒或處理。 (六) 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。 二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時（例如：<u>透</u>過第三人轉達、聽聞、接獲檢舉、陳情、經申訴人陳述而無提起申訴意願等）： (一) 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證：	(三) 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。 (四) <u>各級主管</u>涉及職場性騷擾，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，得暫時調整或停止被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。停職處分，應依規定記載救濟之教示條款，並依「<u>行政程序法</u>」給予當事人陳述意見之機會。 (五) 性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對被申訴人為適當之懲戒或處理。<u>情節重大者</u>，本校得依「<u>性別平等工作法</u>」第十三條之一第二項規定，<u>不經預告終止勞動契約</u>。 (六) 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>(七) 本校於接獲職場性騷擾申訴時，應通知其勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關</u>	○一二二三四六號函檢送之「各級學校校長或教職員工涉職場性騷擾事件」及「各級學校人員及學生涉性騷擾防治法所定性騷擾事件」申訴及處理流程說明（以下簡稱教育部一一四年一月九日流程說明），學校於教育部校園安全暨災害防救通報處理中心網站之通報類別如下： (一) 校長或教職員工涉職場性騷擾事件：其他事件—校務相關問題—教職員間之問題。 (二) 教職員工對一般民眾性騷擾之事件：安全維護事件—校園性別事件—知悉疑似十八歲以上性騷擾事件。 四、第五項： (一) 本項為現行條文第一項第一款第七目規定移列而來，規範依性工法第十三條第四項及性工準則第十一條第三項規定之通報程序。 (二) 依性工法細則第四條之三規定：「性
---	---	---

1. 已知疑似申訴人，應優先聯繫疑似申訴人瞭解案情。 2. 已知疑似被申訴人、申訴人未明，宜進行適時之處理，並依實務狀況判斷或諮詢專業人士給予建議。 3. 被申訴人、申訴人均未明，應就已知訊息進行必要之釐清及查證；倘已知訊息不完備，仍應詳實記錄辦理情形。 (二) 告知<u>被害人</u>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。(例如：<u>依性工法</u>提起申訴、請求民事損害賠償、提出刑事告訴等)。 (三) 對相關人員適度調整工作內容或工作場所(例如：<u>業務內容調整、座位調動、一定行為之禁止、居家辦公等</u>)避免<u>被害人</u>持續處於敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以避免雙方當事人再次接觸並應落實執行)。 (四) 依<u>被害人</u>意願，提供	(以下簡稱地方主管機關)。又如業務上需外勤出差至其他縣市，倘於出差期間因執行職務遭受性騷擾，機關於接獲申訴及調查認定屬性騷擾事件之處理結果時，應通知<u>桃園市政府勞動局</u>。 二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時(例如透過第三人轉達、聽聞、接獲檢舉、陳情、經申訴人陳述而無提起申訴意願等)： (一) 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。 1. 已知疑似申訴人，應優先聯繫疑似申訴人瞭解案情。 2. 已知疑似被申訴人、申訴人未明，宜進行適時之處理，並依實務狀況判斷或諮詢專業人士給予建議。 3. 被申訴人、申訴人均未明，應就已知訊息進行必要之釐清及查證；倘已知訊息不完備，仍應詳實記錄辦理情形。	平法第十三條第四項所稱地方主管機關，指被害人勞務提供地之直轄市或縣(市)主管機關。」其立法理由並舉例說明，例如：被害人受僱之事業單位位於臺北市，業務上需外勤出差至各縣市，倘於出差期間因執行職務遭受性騷擾，雇主於接獲申訴及調查認定屬性騷擾案件之處理結果時，應通知臺北市府；或被害人受僱之事業單位位於臺北市，惟長期派駐於臺中市辦事處提供勞務，倘於執行職務期間遭受性騷擾，雇主於接獲申訴及調查認定屬性騷擾案件之處理結果時，應通知臺中市政府。 五、其餘內容酌作文字修正。
---	---	---

相關諮詢管道、轉介醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。 <u>本校於所屬公共場所及公眾得出入之場所，有性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：</u> <u>一、協助被害人申訴及保全相關證據。</u> <u>二、必要時協助通知警察機關到場處理。</u> <u>三、檢討所屬場所安全。</u> <u>於性騷擾事件發生後知悉者，應採取前項第三款之糾正及補救措施。</u> <u>本校於知悉性騷擾事件時，應至教育部校園安全暨災害防救通報處理中心網站實施通報。</u> <u>本校於接獲性騷擾事件申訴適用性工法及者經調查認定屬性騷擾之案件，應按勞動部規定之內容及方式，依性工法第十三條第四項規定，通知桃園市政府勞動局或被害人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關。</u>	(二) 告知<u>申訴人</u>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例如告知其得主張之權益及各種救濟途徑（例如依「<u>性別平等工作法</u>」提起申訴、請求民事損害賠償、提出刑事告訴等） (三) 對相關人員適度調整工作內容或工作場所（例如業務內容調整、座位調動、一定行為之禁止、居家辦公等）避免<u>申訴人</u>持續處於敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以避免雙方當事人再次接觸並應落實執行。 (四) 依<u>申訴人</u>意願，提供相關諮詢管道、轉介醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。 <u>本校因接獲申訴人陳述而知悉性騷擾事件，惟申訴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>	
第八條 性騷擾之被申訴人如非為本校員工，或申訴人如	第八條 性騷擾之被申訴人如非為本校員工，或申訴人如	本條未修正。

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。 申訴人及被申訴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，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。	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。 申訴人及被申訴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，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。	
第九條 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。 本校知悉員工間發生適用<u>性騷法</u>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。	第九條 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。 本校知悉員工間發生適用「<u>性騷擾防治法</u>」或「<u>跟蹤騷擾防制法</u>」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。	酌作文字修正。
第十條 本校將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。	第十條 本校將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。	一、第一項：本項未修正。 二、第二項及第三項：依教育部一一四年一月九日流程說明，考量學校性別平等教育委

<u>本校為處理性騷擾申訴案件，應設申訴處理單位（以下簡稱申調會），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。</u> <u>本校處理性騷擾申訴案件時，並應組成申訴調查小組調查之，其成員應有具性別意識之外部專業人士。</u> 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。	<u>本校有關工作場所性騷擾申訴案件，委由本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）調查處理。</u> 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。	員會（以下簡稱性平會）應優先處理校園性別事件，僱用教職員工三十人以上之雇主，應設申訴處理單位。本校僱用受雇者達一百人以上，爰依性工準則第十二條第二項、第十三條第二項及性騷準則第九條第二項規定，規範本校申調會之組成。 三、第四項：自現行條文第三項移列，內容未修正。
第十一條 性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。 前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項： 一、申訴人姓名、<u>性別、出生年月日、身分證明文件編號</u>、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話。 二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、<u>性別、出生年月日、身分證明文件編號</u>、住居所及	第十一條 性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。 前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，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、申訴日期。 二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。 三、申訴之事實內容及相關證據。	一、第一項及第二項：依性工準則第十一條第一項、第二項規定及性騷法細則第十二條，明定性騷擾申訴提出之方式。 二、性騷擾申訴之通報程序移列至修正條文第七條第五項規定，爰刪除現行條文第二項規定。 三、第三項：酌作文字修正。

聯絡電話；委任者，<u>並</u>應檢附委任書。 三、申訴之事實內容及相關證據。 <u>四、性騷擾事件發生及知悉之時間。</u> <u>五、申訴之年月日。</u> 申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於<u>十四</u>日內補正。	<u>本校於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。</u> <u>適用「性騷擾防治法」</u>事件之申訴，申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於<u>14</u>日內補正。	
第十二條 <u>本校認性騷擾事件適用性騷法者，有下列不予受理情形之一，應即移送桃園市政府社會局決定不予受理或應續行調查，並通知當事人：</u> <u>一、當事人逾期提出申訴。</u> <u>二、申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。</u> <u>三、同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。</u>	第十二條 <u>適用「性騷擾防治法」事件之申訴，其申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者，應不予受理。</u> <u>前項不予受理之性騷擾事件，應於申訴或移送到達20日內以書面通知當事人，並副知桃園市政府社會局。</u> <u>同一性騷擾事件已經依「性別平等工作法」或「性騷擾防治法」調查（含申復）完畢，並將調查結</u>	一、第一項：依性騷法第十四條第五項及性騷法細則第十四條第二項規定，規範性騷擾事件適用性騷法者，不予受理之情形及處理程序。 二、現行條文第二項：本項源自一百一十三年三月六日修正前之性騷準則第九條規定，有關本校不受理性騷擾事件申訴之後續處理規定，已於第一項定明，爰刪除本項規定。 三、現行條文第三項：現

	<u>果函復當事人者，不得就同一事由再提申訴。</u> <u>本校雖非被申訴人所屬單位，於接獲本規範第三條第二款之性騷擾申訴書時，仍應採取適當之緊急處理，並應於7日內將申訴書及相關資料移送桃園市政府社會局。</u>	行性工法為簡化申訴流程，已取消現行向雇主內部申復之機制，申訴事件不得重複提出之規範移列至修正條文第十八條第六項。 四、現行條文第四項：本項源自一百一十三年三月六日修正前之性騷準則第六條規定，因性騷擾法細則已定明未具管轄權限之單位，於接獲性騷擾事件申訴之移送作為，爰刪除本項規定。
第十三條 申訴人向本校提出性騷擾之申訴時，得於本校決議通知書送達前，以書面撤回其申訴；申訴經撤回者<u>或依性騷法第二十一條第五項規定視為撤回申訴者</u>，不得就同一事由再為申訴。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。	第十三條 申訴人向本校提出性騷擾之申訴時，得於本校決議通知書送達前，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。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。 <u>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。</u>	酌作文字修正。
第十四條 本校接獲<u>性騷擾</u>申訴後，<u>應依下列方式辦理：</u> <u>一、處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。</u> <u>二、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人</u>	第十四條 本校接獲申訴後，<u>將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及他人格法益。</u> 申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，	一、第一項：依性工法、性騷法、性騷法細則、性工準則、性騷準則及校園性別事件防治準則（以下簡稱性平準則）等相關規定，規範本校接獲性騷

<u>充分陳述意見及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。</u> <u>三、性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免使其對質。</u> <u>四、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> <u>五、當事人申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗，應依行政程序法規定辦理。</u> <u>六、當事人調查訪談過程紀錄，得以錄音輔助，必要時得以錄影輔助；訪談紀錄應向當事人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</u> <u>調查小組應於調查完成後，提出調查報告，將調查結果移送申調會審議處理，其內容包括下列事項：</u> 一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。 三、事實認定及理由。 四、處理建議。	<u>並將移送申訴處理單位審議處理：</u> 一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。 三、事實認定及理由。 四、處理建議。	擾申訴之處理方式： (一) 依據性工準則第十二條第一項規定。 (二) 依據性工法第十三條第三項及性騷法第十五條第三項規定。 (三) 依據性騷法細則第十七條第一項規定。 (四) 依據性騷法細則第十七條第二項規定。 (五) 參酌性平準則第二十四條第十款規定。 (六) 參酌性平準則第二十四條第十一款規定。 二、第二項：依性工準則第十四條第一項及性騷法細則第十八條規定，規範調查報告內容應包含之事項。
--	--	---

第十五條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。 違反前項規定者，<u>應</u>終止其參與該性騷擾申訴事件，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，其解除其<u>聘（派）兼</u>。	第十五條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。 違反前項規定者，<u>性平會主任委員將</u>終止其參與該性騷擾申訴事件，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<u>選、聘任</u>。	酌作文字修正。
第十六條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，<u>有下列各款情形之一者</u>，應自行迴避： <u>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該事件之當事人。</u> <u>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。</u> <u>三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。</u> <u>四、於該事件，曾為證人、鑑定人。</u> 前項人員<u>有下列各款情形之一，當事人得申請迴避</u>	第十六條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，<u>其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者</u>，應自行迴避。 <u>前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本校申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。</u> <u>被申請迴避之人員在本校就該申請事件為準許或駁</u>	依性工準則第十五條及性騷細則第十五條規定，規範參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員之迴避事項。

： <u>一、有前項所定之情形而不自行迴避。</u> <u>二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。</u> <u>前項申請，應舉其原因及事實，向該事件之調查單位為之，並為適當之釋明；被申請迴避之人員，得提出意見書。</u> 被申請迴避之人員，在本校就該申請事件為準駁之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。 第一項人員應自行迴避而不自行迴避，且未經<u>當事人</u>申請迴避者，本校應命其迴避。	回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。 第一項人員應自行迴避而不自行迴避，而未經<u>申訴人或被申訴人</u>申請迴避者，由本校命其迴避。	
第十七條 <u>申調</u>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。<u>申調</u>會召開會議時，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，如當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。 <u>本校性騷擾申訴事件適用性工法者，申調會應參考調查結果為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。</u>	第十七條 <u>性平</u>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。<u>性平</u>會召開會議時，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，如當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。 <u>性平會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。</u> <u>涉及「性騷擾防治法」</u>	一、酌作文字修正。 二、第二項、第三項：依性工準則第十四條第二項及第十七條規定，規範申調會針對適用性工法之性騷擾事件調查結果之處理程序。 三、第四項：依性騷法第十五條第四項規定，規範申調會針對適用性騷法之性騷擾事件調查結果之處理程序。

<u>前項決議，本校應以書面通知申訴人及被申訴人。</u> <u>本校性騷擾申訴事件適用性騷法者，申調會應參考調查結果作成調查報告及處理建議，移送桃園市政府社會局辦理。</u>	<u>之申訴案件，性平會應作成調查報告及處理建議，並移送桃園市政府社會局提報性騷擾防治審議會審議。</u>	
第十八條 本校<u>性騷擾申訴事件適用性工法者，應</u>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。 申訴人如認本校未處理或不服本校所為調查或懲戒結果，得依<u>性工法</u>第三十二條之一規定，向<u>桃園市政府勞動局</u>提起申訴。 <u>本校教職員工或求職者發現本校違反性工法第七條至第十一條、第十三條第二項、第二十一條或第三十六條規定時，得向桃園市政府勞動局提起申訴。</u> <u>前二項之申訴人如為公務人員或教育人員，其申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。</u> <u>本校性騷擾申訴事件適用性騷法者，應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。</u> <u>性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申</u>	第十八條 本校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。 申訴人如認本校未處理或不服本校所為調查或懲戒結果，<u>申訴人得依「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。</u> <u>申訴人如認本校於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依「性別平等工作法」第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。</u>	一、第一項及第二項：酌作文字修正。 二、第三項：依性工法第三十四條第一項規定，規範本校受雇者或求職者得向地方主管機關提起申訴之情形。 三、第四項：依性工法第二條第三項規定，公務人員及教育人員不適用該法第三十二條之一及第三十四條規定。 四、第五項：依性騷法第十五條第一項，規範性騷法之申訴事件處理期限。 五、第六項：依性工準則第十八條第四項規定，規範性騷擾申訴事件結案後不得重複提出。

<u>訴。</u>		
第十九條 <u>申調</u>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。	第十九條 <u>性平</u>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<u>第一項</u>規定之限制。	酌作文字修正。

第二十條 性騷擾事件經調查屬實，本校應視情節<u>輕重對行為人為適當之懲處或處理</u>。如涉及刑事責任時，本校並將協助申訴人提出告訴。 前項懲處包括予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。行為人與本校簽訂勞動契約者，其性騷擾行為經調查認定屬實且情節重大，本校得依性工法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。 第一項懲處決定前，應通知被害人限期以書面或言詞提出陳述意見；其以言詞為之者，權責單位應作成紀錄，經向被害人、其法定代理人或實際照顧者朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章；未於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，權責單位應審酌其書面陳述意見。 本校依<u>性工法</u>第二十七條第一項及第二項<u>規定</u>與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，對於性騷擾行為人，有求償權。	第二十條 性騷擾行為經調查屬實<u>且已結案者</u>，本校應視情節（<u>例如被申訴人之申訴成立次數、是否利用權勢等</u>）循法定程序於1週內啟動行政懲處作業，並核予「<u>記過</u>」以上之處分。並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本校並將協助申訴人提出告訴。 <u>性騷擾行為經調查屬實且已結案者</u>，當年度考績（<u>成、核</u>）應考列「<u>丙等</u>」或相當等次。 <u>適（準）用公務人員陞遷法者</u>，依該法第十二條第一項第六款有關「<u>最近1年內對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，致平時考核曾受記過1次以上之處分</u>」規定，不得辦理陞任。 本校依「<u>性別平等工作法</u>」第二十七條第一項及第二項與性騷擾被申訴人連帶負損害賠償責任時，於本校賠償申訴人損害後，對於性騷擾被申訴人，有求償權。	一、第一項：依性工準則第十九條規定，規範性騷擾事件查證屬實後，對行為人之處理措施。 二、第二項：參酌性平法第二十六條第一項及性工法第十三條之一第二項規定，明定性騷擾事件行為人之懲處態樣。 三、第三項：依教育部一〇四年一月九日流程說明，依立法院第十屆第七會期第二次臨時會第二次會議修正性工法附帶決議十五略以，為避免性騷擾案件與懲處結果產生失衡，形成官官相護、輕縱加害人，導致被害人受到二次傷害，爰要求公部門性騷擾案件經調查成立，依軍公教懲處機制辦理懲處時，應讓被害人對懲處程度有陳述意見機會，並納入最終懲處決定之重要參考。 四、第四項：酌作文字修正。
--	---	--

第二十一條 本校對性騷擾<u>事件</u>應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。 <u>本校不得因教職員工提出性騷擾事件申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。</u>	第二十一條 本校對性騷擾<u>行為</u>應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。	依性工法第三十六條規定，增訂第二項禁止不利處分之規範，以保障當事人權益。
第二十二條 本校接獲性騷擾<u>事件申訴適用性騷法者</u>，應依事件發生之場域及當事人之身分關係，先行確認釐清<u>事件適用法規</u>，認具調查權限者，依<u>本規範進行調查處理</u>。 <u>本校就前項申訴如不具調查權限時，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，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，並應以書面通知當事人，及副知直轄市、縣(市)主管機關。</u>	第二十二條 本校接獲性騷法之性騷擾申訴事件時，將依事件發生之場域及當事人之身分關係，先行確認釐清案件適用法規，認具調查權限者，依<u>前揭各條申訴處理相關規定由性平會進行調查後</u>，將調查結果作成調查報告及處理建議，移送本市性騷法主管機關辦理；倘認不具受理申訴調查權限者，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，未能查明受理單位者，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，並書面通知當事人及副知<u>發生地之性騷法主管機關</u>。	一、第一項：酌作文字修正。 二、第二項：依性騷法細則第十三條規定，明定本校不具申訴調查權限時之處理方式。
第二十三條 本規範如有未盡事宜，悉依<u>性工法、性工準則、性騷法及性騷準則等相關規定</u>辦理。	第二十三條 本規範如有未盡事宜，悉依「<u>性別平等工作法</u>」、「<u>工作場所性騷擾防治措施準則</u>」、「<u>性騷擾防治法</u>」及「<u>性騷擾防治準則</u>」等規定辦理。	酌作文字修正。

第二十四條 本規範經校務會議通過，陳 <u>請</u> 校長核定後實施，修正時亦同。	第二十四條本規範經校務會議通過，陳校長核定後實施，修正時亦同。	酌作文字修正。
--	---------------------------------	---------