

桃園市立中興國民中學性騷擾與性別歧視防治、 申訴及處理要點修正對照表

修正條文	現行條文	說明
一、目的： 桃園市立中興國民中學（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及性騷擾行為發生，建立申訴管道，並確實維護當事人之權益，依「性別平等工作法」（以下簡稱性工法）、「性騷擾防治法」（以下簡稱性騷法）、「性騷擾防治法施行細則」（以下簡稱性騷細則）、「性騷擾防治準則」（以下簡稱性騷準則）、「工作場所性騷擾防治措施準則」（以下簡稱性工準則）訂定本要點。	一、目的： 桃園市立中興國民中學（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及性騷擾行為發生，建立申訴管道，並確實維護當事人之權益，依「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治法施行細則」、「性騷擾防治準則」、「工作場所性騷擾防治措施準則」訂定本要點。	酌作文字修正。
二、性騷擾事件之處理及防治，依本要點之規定。但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。惟校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）決定。 本要點所稱之性騷擾事件，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： 1.本校工作場所之性騷擾事件。	二、性騷擾事件之處理及防治，依本要點之規定。但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。惟校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）決定。	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。 四、校長規定明訂於第 10 點，爰刪除校長部份。

2.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。 3.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。		
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平等工作法性工法第十二條第一項、第二項、第三項與性騷擾防治法性騷法第二條第一項及第二項所定之性騷擾事件： 1.性別平等工作法性工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.性別平等工作法性工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	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平等工作法第十二條第一項、第二項、第三項與性騷擾防治法第二條第一項及第二項所定之性騷擾事件： 1.性別平等工作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	酌作文字修正。

關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。 3.性別平等工作法性工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。 (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.性騷擾防治法性騷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.性騷擾防治法性騷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。 (二)本校員工或求職者遭受性別平等工作法性工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、	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。 (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。 (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	
---	---	--

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。	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。	
四、依工作場所性騷擾防治措施準則性工準則第五條，性騷擾之調查，除依性別平等工作法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	四、依工作場所性騷擾防治措施準則第五條，性騷擾之調查，除依性別平等工作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。	酌作文字修正。

跟隨或追求行為。 五、依性騷擾防治準則性騷準則第二條，性騷擾之樣態，包含下列行為之一： (一)羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。 (二)跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。 (三)偷窺、偷拍。 (四)曝露身體隱私處。 (五)以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。 (六)乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處。 (七)其他與前六款相類之行為。	五、依性騷擾防治準則第二條，性騷擾之樣態，包含下列行為之一： (一)羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。 (二)跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。 (三)偷窺、偷拍。 (四)曝露身體隱私處。 (五)以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。 (六)乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處。 (七)其他與前六款相類之行為。	酌作文字修正。
六、為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。	六、為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。	本點未修正
七、依工作場所性騷擾防治措施準則性工準則第六條，於知悉性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施： (一)因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時： 1.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。 2.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。 3.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。 4.被申訴人為本校校	七、依工作場所性騷擾防治措施準則第六條，於知悉性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施： (一)因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時： 1.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。 2.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。 3.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。 4.被申訴人為本校校	酌作文字修正。

長及各級主管，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。 5.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處或處理。情節重大者，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。 6.如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。 (二)非因前款情形而知悉性騷擾事件時： 1.訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。 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。 3.對相關人員適度調整工作內容或工作場所。 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。 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，仍依規定採取立即有效之糾正及補救措施。	長及各級主管，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。 5.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處或處理。情節重大者，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。 6.如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。 (二)非因前款情形而知悉性騷擾事件時： 1.訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。 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。 3.對相關人員適度調整工作內容或工作場所。 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。 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，仍依規定採取立即有效之糾正及補救措施。	
--	--	--

八、依工作場所性騷擾防治措施準則性工準則第七條，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，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。	八、依工作場所性騷擾防治措施準則第七條，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，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。	酌作文字修正。
九、於所屬公共場所及公眾得出入之場所，為有效預防並積極處理性騷擾事件，應有如下作為： (一)定期檢討所屬公共場所及公眾得出入之場所之空間與設施整體安全。 (二)於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生有性騷擾事件當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施： 1.注意被害人安全。尊重被害人意願，減低當事人互動之機會，預防、減低行為人再度加害之可能，避免報復。 2.注意被害人隱私之維護。 3.協助被害人申訴及保全相關證據。 4.必要時協助通知警察機關到場處理。 5.檢討所屬場所安全。 6.其他認為必要之處置。	九、於所屬公共場所及公眾得出入之場所，為有效預防並積極處理性騷擾事件，應有如下作為： (一)定期檢討所屬公共場所及公眾得出入之場所之空間與設施整體安全。 (二)於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生有性騷擾事件當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施： 1.注意被害人安全。尊重被害人意願，減低當事人互動之機會，預防、減低行為人再度加害之可能，避免報復。 2.注意被害人隱私之維護。 3.協助被害人申訴及保全相關證據。 4.必要時協助通知警察機關到場處理。 5.檢討所屬場所安全。 6.其他認為必要之處置。	本點未修正

(三)於性騷擾事件發生後知悉者，仍應採取有效糾正補救措施再次檢討所屬場所安全。	(三)於性騷擾事件發生後知悉者，仍應採取有效糾正補救措施再次檢討所屬場所安全。	
十、申訴機制： 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)申訴人為公務人員或教育人員時，其申訴及處理程序，依性別平等工作法性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。校長為涉及性別平等工作法性工法之性騷擾事件行為人，公務人員或教育人員應向上級機關(桃園市政府教育局)提出申訴。 1.依性別平等工作法性工法第十二條第八項第一款所定最高負責人或學校各級主管涉及性騷擾行為，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，得由其上級機關、所屬主管機關或服務機關停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。 2.各級主管涉及性騷擾行為，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，得由學校所屬主管機關或服務學校停止或調整其職務。 2.依前二項規定停止或調整職務之人員，其案	十、申訴機制： (一)申訴人為公務人員或教育人員時，其申訴及處理程序，依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。校長為涉及性別平等工作法之性騷擾事件行為人，公務人員或教育人員應向上級機關(桃園市政府教育局)提出申訴。 1.依性別平等工作法第十二條第八項第一款所定最高負責人或學校各級主管涉及性騷擾行為，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，得由其上級機關、所屬主管機關或服務機關停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。 2.各級主管涉及性騷擾行為，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，得由學校所屬主管機關或服務學校停止或調整其職務。 3.依前二項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或相當之給	一、第一項： (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。」 (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。」 二、第二項：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。」

件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或相當之給與。 適用性騷擾防治法性騷法案件，被害人得視行為人身分，提出性騷擾申訴： 1.申訴時行為人有所屬政府機關(構)、部隊、學校：向該所屬單位提出。 2.申訴時行為人為校長時：向桃園市政府教育社會局提出。 3.申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。	與。 (二)適用性騷擾防治法案件，被害人得視行為人身分，提出性騷擾申訴： 1.申訴時行為人有所屬政府機關(構)、部隊、學校：向該所屬單位提出。 2.申訴時行為人為校長時：向桃園市政府教育局提出。 3.申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。	
十一、適用性騷擾防治法性騷法案件，被害人得於下列時效前提出申訴： (一)屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。 (二)屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。 (三)性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依上開各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。	十一、適用性騷擾防治法案件，被害人得於下列時效前提出申訴： (一)屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。 (二)屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。 (三)性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依上開各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。	酌作文字修正。
十二、本校委託學校所設性別平等教育委員會(以下	十二、本校委託學校所設性別平等教育委員會(以下	一、依教育部一一四年一月

簡稱本委員會)分別依性別平等工作法或性騷擾防治法等相關規定調查處理性騷擾申訴案件。 (一)委員會開會時，應有全體人數過半數之出席始得開會，有出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於召集人。 (二)於處理性騷擾事件之申訴時，應組成性騷擾事件調查單位，並進行調查。調查委員為三人以上，其中調查委員女性代表比例不得低於二分之一，男性代表以三分之一以上為宜，並得視需要聘請專家學者擔任調查委員。 十二、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。	簡稱本委員會)分別依性別平等工作法或性騷擾防治法等相關規定調查處理性騷擾申訴案件。 (一)委員會開會時，應有全體人數過半數之出席始得開會，有出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於召集人。 (二)於處理性騷擾事件之申訴時，應組成性騷擾事件調查單位，並進行調查。調查委員為三人以上，其中調查委員女性代表比例不得低於二分之一，男性代表以三分之一以上為宜，並得視需要聘請專家學者擔任調查委員。	九日流程說明，考量學校性別平等教育委員會（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。
十三、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	十三、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	酌作文字修正。

得向本委員會受理單位提出申訴。 前項申訴，得以書面或言詞提出。其以言詞提出者，本委員會受理單位應作成紀錄，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： (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、申訴日期。 (二)有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、住居所、聯絡電話。 (三)申訴之事實及內容。屬性騷擾防治法性騷法規範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性騷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，本委員會受理單位應通知申訴人於十四日內補正。	得向本委員會提出申訴。 前項申訴，得以書面或言詞提出。其以言詞提出者，本委員會應作成紀錄，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： (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、申訴日期。 (二)有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、住居所、聯絡電話。 (三)申訴之事實及內容。 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，本委員會應通知申訴人於十四日內補正。	
十四、本校性騷擾及性別歧視申訴之管道如下，並於本校網頁或適當場所公告之： (一)申請專線電話：(03) 3694315#710、711。 (二)申訴專用電子信箱：person@chjhs.tyc.edu.tw。 (三)申訴窗口：人事室 本校知有性騷擾事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救措施，並協助被害人申訴事宜，受理性騷擾申訴後，將指定專責	十四、本校性騷擾及性別歧視申訴之管道如下，並於本校網頁或適當場所公告之： (一)申請專線電話：(03) 3694315#710、711。 (二)申訴專用電子信箱：person@chjhs.tyc.edu.tw。 (三)申訴窗口：人事室 本校知有性騷擾事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救措施，並協助被害人申訴事宜，受理性騷擾申訴後，將	本點未修正。

處理人員協調處理。	指定專責處理人員協調處理。	
十五、依工作場所性騷擾防治措施準則性工準則，性騷擾案件處理時限。 (一)本校應自接獲性騷擾或性別歧視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。 (二)本校未處理或不服本校調查決議，申訴人及被申訴人如為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟；申訴人非屬公務人員或教育人員者，得依性別平等工作法性工法第三十二條之一規定，向地方主管機關提出申訴。 (三)本校於知悉性騷擾之情形，未採取立即有效之糾正及補救措施，或有性別歧視情形時，受僱者或求職者如為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟；申訴人及被申訴人非屬公務人員或教育人員者，得依性別平等工作法性工法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。 (四)性騷擾申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。	十五、依工作場所性騷擾防治措施準則，性騷擾案件處理時限。 (一)本校應自接獲性騷擾或性別歧視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。 (二)本校未處理或不服本校調查決議，申訴人及被申訴人如為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟；申訴人非屬公務人員或教育人員者，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提出申訴。 (三)本校於知悉性騷擾之情形，未採取立即有效之糾正及補救措施，或有性別歧視情形時，受僱者或求職者如為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟；申訴人及被申訴人非屬公務人員或教育人員者，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。 (四)性騷擾申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。	酌作文字修正。
十六、所屬教職員工違反性騷擾防治法性騷法而由本校調查處理時，其處理程序如下： (一)性騷擾申訴如非適用性騷擾防治法性騷法案件，應於申訴或移送到達之日起二十日內，移送該事件之主管機關，並副知當事人。	十六、所屬教職員工違反性騷擾防治法而由本校調查處理時，其處理程序如下： (一)性騷擾申訴如非適用性騷擾防治法案件，應於申訴或移送到達之日起二十日內，移送該事件之主管機關，並副知當事人。	酌作文字修正。

(二)性騷擾申訴案件如於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管轄單位，未能查明管轄單位者，應移送警察機關就性騷擾申訴逕為調查。移送時以書面通知當事人，並副知桃園市政府。 (三)有下列情事應不予受理者，移送桃園市政府： 1.當事人逾期提出申訴。 2.申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。 3.同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。 (四)確認受理之申訴案件，應於申訴提出或移送申訴案件到達之次日起七日內進行調查，並二個月內調查完畢，必要時得延長一個月，延長以一次為限，並通知當事人。 (五)調查完畢後，應作成調查報告及處理建議，移送桃園市政府審議。	(二)性騷擾申訴案件如於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管轄單位，未能查明管轄單位者，應移送警察機關就性騷擾申訴逕為調查。移送時以書面通知當事人，並副知桃園市政府。 (三)有下列情事應不予受理者，移送桃園市政府： 1.當事人逾期提出申訴。 2.申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。 3.同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。 (四)確認受理之申訴案件，應於申訴提出或移送申訴案件到達之次日起七日內進行調查，並二個月內調查完畢，必要時得延長一個月，延長以一次為限，並通知當事人。 (五)調查完畢後，應作成調查報告及處理建議，移送桃園市政府審議。	
十七、參與性騷擾或性別歧視申訴事件之處理、調查及決議人員之迴避規定。 (一)參與性騷擾或性別歧視申訴事件之處理、調查及決議人員，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，應自行迴避。 (二)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，足認其執行處理、調查或	十七、參與性騷擾或性別歧視申訴事件之處理、調查及決議人員之迴避規定。 (一)參與性騷擾或性別歧視申訴事件之處理、調查及決議人員，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，應自行迴避。 (二)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，足認其執行處理、調查或	酌作文字修正。

決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本委員申調會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。 (三)被申請迴避之人員在本委員申調會就該申請事件為准許或駁回之決定前，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。 (四)第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由本委員申調會命其迴避。 所屬教職員工違反性騷擾防治法性騷法之性騷擾事件迴避原則，依性騷擾防治法施行細則性騷細則第十五條規定辦理。	決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本委員會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。 (三)被申請迴避之人員在本委員會就該申請事件為准許或駁回之決定前，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。 (四)第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由本委員會命其迴避。 所屬教職員工違反性騷擾防治法之性騷擾事件迴避原則，依性騷擾防治法施行細則第十五條規定辦理。	
十八、調查性騷擾事件，必要時，得請求警察機關協助。	十八、調查性騷擾事件，必要時，得請求警察機關協助。	本點未修正
十九、性騷擾事件應作成調查報告 (一)依工作場所性騷擾防治措施準則性工準則第十四條規定，性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項： 1.性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。 2.調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。 3.事實認定及理由。 4.處理建議。 性騷擾申訴事件之調查由申訴調查小組為之者，調查完成後，應將前項調查結果移送申訴處理單位(本委員申調會)審議處理。 本委員申調會應為附理由之決議，並得作成懲	十九、性騷擾事件應作成調查報告 (一)依工作場所性騷擾防治措施準則第十四條規定，性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項： 1.性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。 2.調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。 3.事實認定及理由。 4.處理建議。 性騷擾申訴事件之調查由申訴調查小組為之者，調查完成後，應將前項調查結果移送申訴處理單位(本委員會)審議處理。 本委員會應為附理由之決議，並得作成懲處或	酌作文字修正。

處或其他處理之建議。 前目決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。 (二)依性騷擾防治法施行細則性騷細則第十八條規定，所屬教職員工違反性騷擾防治法性騷法對性騷擾事件應作成調查報告及處理建議，應載明下列事項： 1.性騷擾事件之案由，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.被申訴人、申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。 4.相關物證之查驗。 5.性騷擾事件調查結果及處理建議。	其他處理之建議。 前目決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。 (二)依性騷擾防治法施行細則第十八條規定，所屬教職員工違反性騷擾防治法對性騷擾事件應作成調查報告及處理建議，應載明下列事項： 1.性騷擾事件之案由，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.被申訴人、申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。 4.相關物證之查驗。 5.性騷擾事件調查結果及處理建議。	
二十、懲處、追蹤、考核及監督： (一)本校決議成立之性騷擾員工，應依相關懲處規定，視其情節作成申誡、記過、記大過或免職之建議，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建議。 (二)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。	二十、懲處、追蹤、考核及監督： (一)本校決議成立之性騷擾員工，應依相關懲處規定，視其情節作成申誡、記過、記大過或免職之建議，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建議。 (二)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。	本點未修正
二十一、依性騷擾防治法性騷法第十八條規定，關於性騷擾事件調查程序中，獲知權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人有調解意願時，應協助其向直轄市、縣(市)主管機關申請調解。 調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。 經調解成立，調解書上載有當事人同意撤回申訴、	二十一、依性騷擾防治法第十八條規定，關於性騷擾事件調查程序中，獲知權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人有調解意願時，應協助其向直轄市、縣(市)主管機關申請調解。 調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。 經調解成立，調解書上載有當事人同意撤回申訴、	酌作文字修正。

告訴、自訴或起訴意旨，於法院核定後，其已提起之申訴、刑事告訴或自訴均視為撤回。	告訴、自訴或起訴意旨，於法院核定後，其已提起之申訴、刑事告訴或自訴均視為撤回。	
二十二、調查結果救濟途徑： 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： (一)屬性別平等工作法性工法規範之性騷擾事件：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；當事人為教師法適用或準用人員，得依教師法第四十二條規定提起申訴。 (二)屬性騷擾防治法性騷法規範之性騷擾事件：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。	二十二、調查結果救濟途徑： 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： (一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：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；當事人為教師法適用或準用人員，得依教師法第四十二條規定提起申訴。 (二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：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。	酌作文字修正。
二十三、性別歧視與違反母性保護之申訴處理程序 (一)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： 1.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。 2.請求事項。 3.事實及理由。 4.證據。 5.管理措施或有關工作條件之處置達到之年月日。 6.提起之年月日。 前項申訴以口頭、電話、傳真或電子郵件等方式	二十三、性別歧視與違反母性保護之申訴處理程序 (一)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： 1.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。 2.請求事項。 3.事實及理由。 4.證據。 5.管理措施或有關工作條件之處置達到之年月日。 6.提起之年月日。 前項申訴以口頭、電話、傳真或電子郵件等方式	酌作文字修正。

提出者，應於十四日內以書面補正。 本校為處理第一項之申訴，得提送本委員申調會進行調查。 (二)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（桃園市政府勞動機關）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。當事人為教師法適用或準用人員，得依教師法規定提起救濟。 (三)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（桃園市政府勞動機關）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。當事人為教師法適用或準用人員，得依教師法規定提起救濟。	提出者，應於十四日內以書面補正。 本校為處理第一項之申訴，得提送本委員會進行調查。 (二)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（桃園市政府勞動機關）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。當事人為教師法適用或準用人員，得依教師法規定提起救濟。 (三)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（桃園市政府勞動機關）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。當事人為教師法適用或準用人員，得依教師法規定提起救濟。	
二十四、每年至少辦理一次或參加其他機構辦理之教育訓練，其內容如下： (一)所屬教職員工，其教育訓練內容如下： 1.性別平等知能。 2.性騷擾基本概念、法令及防治。 3.性騷擾申訴之流程及方式。 4.其他與性騷擾防治有關之教育。 (二)處理性騷擾事件或有管	二十四、每年至少辦理一次或參加其他機構辦理之教育訓練，其內容如下： (一)所屬教職員工，其教育訓練內容如下： 1.性別平等知能。 2.性騷擾基本概念、法令及防治。 3.性騷擾申訴之流程及方式。 4.其他與性騷擾防治有關之教育。 (二)處理性騷擾事件或有管	酌作文字修正。

理責任之人員，其教育訓練內容如下： 1.性別平等教育法、性別平等工作法及本法之認識與事件之處理。 2.覺察及辨識權力差異關係。 3.性騷擾事件有效之糾正及補救措施。 4.被害人協助及權益保障事宜。 5.其他與性騷擾防治有關之教育。 (三)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。 (四)依工作場所性騷擾防治措施準則第八條，對象於非本校所能支配、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，並事前詳為告知本要點適用對象。 (五)如有性騷擾、性別歧視或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。	理責任之人員，其教育訓練內容如下： 1.性別平等教育法、性別平等工作法及本法之認識與事件之處理。 2.覺察及辨識權力差異關係。 3.性騷擾事件有效之糾正及補救措施。 4.被害人協助及權益保障事宜。 5.其他與性騷擾防治有關之教育。 (三)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。 (四)依工作場所性騷擾防治措施準則第八條，對象於非本校所能支配、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，並事前詳為告知本要點適用對象。 (五)如有性騷擾、性別歧視或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。	
二十五、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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。 前項不當之差別待遇指解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處置措施或處分。	二十五、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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。 前項不當之差別待遇指解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處置措施或處分。	本點未修正
二十六、本校及任何人對被害人姓名及其他足資識別被害人身分之資訊，除法律另有規定外，應予保	二十六、本校及任何人對被害人姓名及其他足資識別被害人身分之資訊，除法律另有規定外，應予保	本點未修正

密，且不得以媒體或其他方法公開或揭露。 前項所定其他足資識別被害人身分之資訊，包括被害人照片、影像、圖畫、聲音、住址、親屬姓名或其關係、就讀學校、班級、工作場所或其他得以直接或間接方式識別該被害人個人之資料。	密，且不得以媒體或其他方法公開或揭露。 前項所定其他足資識別被害人身分之資訊，包括被害人照片、影像、圖畫、聲音、住址、親屬姓名或其關係、就讀學校、班級、工作場所或其他得以直接或間接方式識別該被害人個人之資料。	
二十七、本校校長及所屬教職員利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依法應對被害人為回復名譽之適當處分時，應提供適當之協助。	二十七、本校校長及所屬教職員利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依法應對被害人為回復名譽之適當處分時，應提供適當之協助。	本點未修正
二十八、本規範於性侵害犯罪防治法第二條第一款所定之犯罪，除申訴調查程序外，準用之。	二十八、本規範於性侵害犯罪防治法第二條第一款所定之犯罪，除申訴調查程序外，準用之。	本點未修正
二十九、本校對於申訴案件應採取事後之追蹤、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。	二十九、本校對於申訴案件應採取事後之追蹤、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。	本點未修正
三十、本規範未規定者，悉依相關法令規定辦理。倘規範事項，法規另有特別規定者，從其規定。	三十、本規範未規定者，悉依相關法令規定辦理。倘規範事項，法規另有特別規定者，從其規定。	本點未修正
三十一、本規範由校務會議審議通過，經校長核定後實施，修正時亦同。	三十一、本規範由校務會議審議通過，經校長核定後實施，修正時亦同。	本點未修正

檔 號：
保存年限：

桃園市政府教育局 函

地址：33001桃園市桃園區縣府路1號14、15樓

承辦人：股長 饒育嘉

電話：03-3322101#7457

電子信箱：amy1215@ms.tyc.edu.tw

受文者：桃園市立中興國民中學

發文日期：中華民國114年1月15日

發文字號：桃教學字第1140003934號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如主旨 (376735100E_1140003934_ATTACH1.pdf)

主旨：檢送「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1份，請轉知所屬辦理，以落實校園中性平三法之規範目的及調查專業權責，請查照。

說明：

- 一、依據教育部114年1月9日臺教學(三)字第1130122346號函辦理。
- 二、查教育部前以102年12月24日臺教學(三)字第1020165630號函發「各級學校非屬性別平等教育法(以下簡稱性平法)所定性騷擾事件之申訴及處理流程說明」請各級學校參考運用，以協助各級學校釐清性別平等工作法(時為性別工作平等法，以下簡稱性工法)及性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)所定性騷擾防治之實務處理疑義；業於109年11月依據行政院性別平等會人身安全組會議分工小組會議決議修正在案，並公布於教育部「性別平等教育全球資訊網」。
- 三、因應「性平三法」(即性平法、性工法及性騷法)於113年8

學務處 114/01/16 12:37



月16日修正公布，並於113年3月8日施行，性工法及性騷法已具體修訂相關申訴及調查處理程序，爰修正為旨揭說明，其適用法律之申訴處理及調查機制，調整如下：

(一)適用性工法之職場性騷擾事件：依勞動部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）；另考量偏鄉小校之人力負擔，受僱者未達30人之學校，依同條第4項規定，得由該校之性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）依本準則處理職場性騷擾申訴事宜，以符不同法律之規範目的及調查專業權責。

(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；行為人為學生時，則得視年齡及身心發展之必要考量，委託學校性平會調查，並於處理建議得結合性別平等教育，提供教育輔導措施。

四、教育部102年12月24日臺教學(三)字第1020165630號函及所載100年10月31日臺訓(三)字第1000170857B號函、同年12月6日臺訓(三)字第1000203271號函自即日起均停止適用。

正本：本市各市立高中(含特教學校)、本市各私立高中職、本市公私立各國中小

副本：本局人事室





本案依分層負責規定授權科(組)長、主任決行

裁

訂



縫