

臺中市立四張犁國民中學性騷擾防治措施申訴及 懲處要點修正對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>一、臺中市立四張犁國民中學(以下簡稱本校)為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，建立性騷擾事件申訴管道，特依性別平等工作法(以下簡稱性工法)第十三條、性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)第七條、工作場所性騷擾防治措施準則及臺中市政府及所屬機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項等規定，訂定本要點。</p>	<p>一、臺中市立四張犁國民中學(以下簡稱本校)為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，建立性騷擾事件申訴管道，<u>特</u>依性別平等工作法第十三條、性騷擾防治法第七條、工作場所性騷擾防治措施準則及臺中市政府及所屬機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項等規定，訂定本要點。</p>	<p>將性別平等工作法及性騷擾防治法予以簡稱。</p>
<p>二、本要點適用於行為人或被害人為本校所屬員工(以下簡稱本校員工)之性騷擾事件。但不包括性別平等教育法規範之校園性騷擾事件。</p>	<p>二、本要點適用於行為人或被害人為本校所屬員工(以下簡稱本校員工)之性騷擾事件。但不包括性別平等教育法規範之校園性騷擾事件。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>三、本要點所稱性騷擾及權勢性騷擾，係指性工法第十二條及性騷法第二條規定之情形。 性騷擾之樣態，係指性騷擾防治準則第二條規定之情形。 性騷擾之調查，除依</p>	<p>三、本要點所稱性騷擾及權勢性騷擾，係指性<u>別平等工作法</u>第十二條及性騷擾防治法第二條規定之情形。 性騷擾之樣態，係指性騷擾防治準則第二條規定之情形。 性騷擾之調查，除依</p>	<p>文字修正。</p>

<p>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：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(三) 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。</p>	<p>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：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(三) 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。</p>	
<p>四、本校應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：</p> <p>(一) 本校員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。</p> <p>(二) 擔任主管職務及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期參加相關教育訓練。</p>	<p>四、本校應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：</p> <p>(一) 本校員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。</p> <p>(二) 擔任主管職務及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期參加相關教育訓練。</p>	<p>本點未修正。</p>

前項教育訓練，以各級主管及受理性騷擾申訴之專責人員或單位成員為優先。	前項教育訓練，以各級主管及受理性騷擾申訴之專責人員或單位成員為優先。	
<p>五、本校設置性騷擾事件申訴管道，相關資訊揭示如下，並於校網公告：</p> <p>（一）專線電話：04-24210380 轉 750</p> <p>（二）專用傳真：04-24210381</p> <p>（三）專用電子信箱：fen2020@mail.scljh.tc.edu.tw(以校網公告為準)</p> <p>（四）專責單位：人事管理單位(按其身分由權責管理單位處理)</p>	<p>五、本校設置性騷擾事件申訴管道，相關資訊揭示如下，並於校網公告：</p> <p>（一）專線電話：04-24210380 轉 750</p> <p>（二）專用傳真：04-24210381</p> <p>（三）專用電子信箱：fen2020@mail.scljh.tc.edu.tw(以校網公告為準)</p> <p>（四）專責單位：人事管理單位(按其身分由權責管理單位處理)</p>	本點未修正。
<p>六、本校應積極防治性騷擾事件之發生，採行適當之預防、糾正、懲處及補救等措施，並確實維護當事人名譽及隱私。</p> <p>本校於知悉有性騷擾事件發生時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：</p> <p>（一）因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：</p> <p>1、考量申訴人</p>	<p>六、本校應積極防治性騷擾事件之發生，採行適當之預防、糾正、懲處及補救等措施，並確實維護當事人名譽及隱私。</p> <p>本校於知悉有性騷擾事件發生時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：</p> <p>（一）因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：</p> <p>1、考量申訴人</p>	本點未修正。

<p>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，並不得對申訴人工作條件作不利之變更。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>4、被申訴人為本校校長或各級主管，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，得由臺中市政府教育局（以下簡稱教育局）或本校暫時停</p>	<p>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，並不得對申訴人工作條件作不利之變更。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>4、被申訴人為本校校長或各級主管，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，得由臺中市政府教育局（以下簡稱教育局）或本校暫時停</p>	
--	--	--

<p>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。</p> <p>5、性騷擾行為 經查證屬 實，應視情 節輕重對行 為人為適當 之懲處或處 理。</p> <p>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。</p> <p>(二) 非因前款情形 而知悉性騷擾 事件時：</p> <p>1、訪談相關人 員，就相關 事實進行必 要之釐清及 查證。</p> <p>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 助提起申 訴。</p> <p>3、對相關人員 適度調整工</p>	<p>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。</p> <p>5、性騷擾行為 經查證屬 實，應視情 節輕重對行 為人為適當 之懲處或處 理。</p> <p>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。</p> <p>(二) 非因前款情形 而知悉性騷擾 事件時：</p> <p>1、訪談相關人 員，就相關 事實進行必 要之釐清及 查證。</p> <p>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 助提起申 訴。</p> <p>3、對相關人員 適度調整工</p>	
---	---	--

<p>作內容或工作場所。</p> <p>4、依被害人意願，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。</p> <p>本校因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。</p>	<p>作內容或工作場所。</p> <p>4、依被害人意願，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。</p> <p>本校因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。</p>	
<p>七、被害人及行為人分屬不同機關學校，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點所定立即有效之糾正及補救措施：</p> <p>（一）以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法。</p> <p>（二）保護當事人之隱私及其他人格法益。</p>	<p>七、被害人及行為人分屬不同機關學校，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點所定立即有效之糾正及補救措施：</p> <p>（一）以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法。</p> <p>（二）保護當事人之隱私及其他人格法益。</p>	本點未修正。
<p>八、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</p>	<p>八、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</p>	本點未修正。

<p>之發生。</p> <p>本校知悉於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取以下有效之糾正及補救措施，並應注意被害人安全及隱私之維護：</p> <p>（一）事件發生當時知悉：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、協助被害人申訴及保全相關證據。 2、必要時協助通知警察機關到場處理。 3、檢討所屬場所安全。 <p>（二）事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。</p> <p>（三）必要時得採取以下處置：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。 2、避免報復情事。 3、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。 4、其他認為必要之處置。 	<p>之發生。</p> <p>本校知悉於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取以下有效之糾正及補救措施，並應注意被害人安全及隱私之維護：</p> <p>（一）事件發生當時知悉：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、協助被害人申訴及保全相關證據。 2、必要時協助通知警察機關到場處理。 3、檢討所屬場所安全。 <p>（二）事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。</p> <p>（三）必要時得採取以下處置：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。 2、避免報復情事。 3、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。 4、其他認為必要之處置。 	
九、性騷擾事件之行為人	九、性騷擾事件之行為人	文字修正。

<p>為本校員工者，被害人或其代理人，得以言詞、電子郵件或書面向本校提出申訴。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，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：</p> <p>(一) 申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位及職稱、住所或居所及聯絡電話。</p> <p>(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、職業、住所或居所及聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。</p> <p>(三) 申訴之事實內容及相關證據。</p> <p>(四) 性騷擾事件發生及知悉之時</p>	<p>為本校員工者，被害人或其代理人，得以言詞、電子郵件或書面向本校提出申訴。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，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：</p> <p>(一) 申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位及職稱、住所或居所及聯絡電話。</p> <p>(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、職業、住所或居所及聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。</p> <p>(三) 申訴之事實內容及相關證據。</p> <p>(四) 性騷擾事件發生及知悉之時</p>	
---	---	--

<p>間。</p> <p>(五) 申訴日期。</p> <p>申訴不合前項規定可補正者，應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。</p> <p>屬性騷法規範之性騷擾事件，被害人得依性騷法第十四條第一項及第二項規定之期限向本校提出申訴。</p> <p>性騷擾事件之行為人為本校校長，如屬性工法規範者，應向教育局提出申訴；如屬性騷法規範者，應向臺中市政府社會局(以下簡稱社會局)提出申訴，其處理程序依各該主管機關規定辦理。</p> <p>本校接獲申訴時，如屬性工法規範之性騷擾事件，應至勞動部職場性騷擾案件通報系統填報。</p>	<p>間。</p> <p>(五) 申訴日期。</p> <p>申訴不合前項規定可補正者，應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。</p> <p>屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，被害人得依性騷擾防治法第十四條第一項及第二項規定之期限向本校提出申訴。</p> <p>性騷擾事件之行為人為本校校長，如屬性別平等工作法規範者，應向教育局提出申訴；如屬性騷擾防治法規範者，應向臺中市政府社會局(以下簡稱社會局)提出申訴，其處理程序依各該主管機關規定辦理。</p> <p>本校接獲申訴時，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應至勞動部職場性騷擾案件通報系統填報。</p>	
<p>十、本校受理之性騷擾申訴事件(以下簡稱申訴事件)，其行為人及被害人均非屬本校員工者，本校除應採取適當之緊急處理外，並應於十四日內將申訴書及相關資料移送權責機關。但行為人不明者，應移請</p>	<p>十、本校受理之性騷擾申訴事件(以下簡稱申訴事件)，其行為人及被害人均非屬本校員工者，本校除應採取適當之緊急處理外，並應於十四日內將申訴書及相關資料移送權責機關。但行為人不明者，應移請</p>	<p>本點未修正。</p>

<p>事件發生地警察機關調查。</p> <p>前項移送，應以書面通知當事人，並按適用法規副知臺中市政府勞工局（以下簡稱勞工局）或社會局。</p>	<p>事件發生地警察機關調查。</p> <p>前項移送，應以書面通知當事人，並按適用法規副知臺中市政府勞工局（以下簡稱勞工局）或社會局。</p>	
<p>十一、本校受理性騷擾之申訴，應成立性騷擾事件申訴處理委員會(以下簡稱申訴處理委員會)調查決定處理之。 申訴處理委員會置委員五人，其中一人為召集人，由校長指定本校員工擔任，並為會議主席，其餘委員由校長指定本校員工及具備性別意識之專業人士擔任，其中女性委員之比例不得少於二分之一；委員應親自出席，不得代理。 主席因故不能主持會議時，由主席指定其他委員一人代理之，並應有全體委員二分之一以上出席方得開會，出席委員過半數之同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。</p>	<p>十一、本校受理性騷擾之申訴，委由本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）調查處理。 性平會應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；委員應親自出席，不得代理。 主席因故不能主持會議時，由主席指定其他委員一人代理之，並應有全體委員二分之一以上出席方得開會，出席委員過半數之同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。</p>	<p>依據教育部 114 年 1 月 9 日臺教學（三）字第 1130122346 號函規定，考量性別平等教育委員會應優先處理校園性別事件，行為人為教職員工時，學校應另設性騷擾申訴處理調查單位，不得委託學校性平會調查，爰配合修正。</p>
<p>十二、適用性騷法之申訴事件有下列情形之</p>	<p>十二、適用性騷擾防治法之申訴事件有下列</p>	<p>文字修正。</p>

<p>一者，應即移送社會局決定不予受理或應續行調查：</p> <p>(一) 當事人逾期提出申訴。</p> <p>(二) 申訴不合法定程式，不能補正或經通知限期補正，屆期未補正。</p> <p>(三) 同一事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。</p>	<p>情形之一者，應即移送社會局決定不予受理或應續行調查：</p> <p>(一) 當事人逾期提出申訴。</p> <p>(二) 申訴不合法定程式，不能補正或經通知限期補正，屆期未補正。</p> <p>(三) 同一事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。</p>	
<p>十三、本校接獲申訴事件之處理程序及原則如下：</p> <p>(一) <u>申訴處理委員會</u>應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並於二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。</p> <p>(二) <u>申訴處理委員會</u>得指派委員組成調查小組，秉持客觀、公正、專業原則進行調查，調查小組成員以三至五人為原則，其中女性成員之</p>	<p>十三、本校接獲申訴事件之處理程序及原則如下：</p> <p>(一) 性平會應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並於二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。</p> <p>(二) 性平會得指派委員組成調查小組，秉持客觀、公正、專業原則進行調查，調查小組成員以三至五人為原則，其中女性成員之</p>	<p>配合性騷擾事件原委由性平會處理，現調整由申訴處理委員會處理，爰配合修正文字。</p>

<p>比例不得少於二分之一，且具備性別意識之外部專業人士至少一人。</p> <p>(三) 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並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者外，應予保密。</p> <p>(四) <u>申訴處理委員會</u>或調查小組召開會議時，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，並得邀請具相關學識經驗者協助。性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形</p>	<p>二分之一，且具備性別意識之外部專業人士至少一人。</p> <p>(三) 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並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者外，應予保密。</p> <p>(四) 性平會或調查小組召開會議時，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，並得邀請具相關學識經驗者協助。性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。</p>	
---	---	--

<p>時，應避免其對質。</p> <p>(五) 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。</p> <p>(六) 調查結束後，調查結果應作成書面並載明理由，移送<u>申訴處理委員會</u>審議處理。</p> <p>(七) 屬性工法規範之性騷擾事件：</p> <p>1、<u>申訴處理委員會</u>應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。</p> <p>2、前目決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。</p> <p>3、經調查認定屬性騷擾之案件，應至勞動部職場性騷擾案件通報系統填報處理結果。</p>	<p>(五) 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。</p> <p>(六) 調查結束後，調查結果應作成書面並載明理由，移送性平會審議處理。</p> <p>(七) 屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：</p> <p>1、性平會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。</p> <p>2、前目決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。</p> <p>3、經調查認定屬性騷擾之案件，應至勞動部職場性騷擾案件通報系統填報處理結果。</p> <p>(八) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應作</p>	
---	--	--

<p>(八) 屬性騷法規範之性騷擾事件，應作成調查報告及處理建議，移送社會局辦理。</p>	<p>成調查報告及處理建議，移送社會局辦理。</p>	
<p>十四、申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項，且應回報教育局：</p> <p>(一) 屬性工法規範之性騷擾事件：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、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。 <p>(二) 屬性騷法規範之性騷擾事件：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>十四、申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項，且應回報教育局：</p> <p>(一) 屬性<u>別平等工作</u>法規範之性騷擾事件：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、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。 <p>(二) 屬性騷擾<u>防治</u>法規範之性騷擾事件：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>文字修正。</p>

<p>士之陳述及答辯。</p> <p>4、相關物證之查驗。</p> <p>5、性騷擾事件調查結果及處理建議。</p>	<p>士之陳述及答辯。</p> <p>4、相關物證之查驗。</p> <p>5、性騷擾事件調查結果及處理建議。</p>	
<p>十五、處理性騷擾事件之有關人員，對於知悉之內容，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應負保密責任，不得對外洩漏。違反者，本校應即終止其參與，並得視其情節輕重，依規定懲處或處理。</p>	<p>十五、處理性騷擾事件之有關人員，對於知悉之內容，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應負保密責任，不得對外洩漏。違反者，本校應即終止其參與，並得視其情節輕重，依規定懲處或處理。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>十六、參與申訴事件之處理、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。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<u>申訴處理委員會</u></p>	<p>十六、參與申訴事件之處理、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。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，向性平會申請令其</p>	<p>配合性騷擾事件原委由性平會處理，現調整由申訴處理委員會處理，爰配合修正文字。</p>

<p>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。</p> <p>被申請迴避之人員在<u>申訴處理委員會</u>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。</p> <p>第一項人員應自行迴避而不迴避，且未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由<u>申訴處理委員會</u>命其迴避。</p>	<p>迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之人員在性平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。</p> <p>第一項人員應自行迴避而不迴避，且未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由性平會命其迴避。</p>	
<p>十七、屬性騷法規範之性騷擾事件，如係權勢性騷擾以外之事件，任一方當事人得以書面或言詞向社會局申請調解。</p> <p>本校於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向社會局申請調解。</p> <p>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。</p>	<p>十七、屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，如係權勢性騷擾以外之事件，任一方當事人得以書面或言詞向社會局申請調解。本校於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向社會局申請調解。</p> <p>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。</p>	<p>文字修正。</p>
<p>十八、性騷擾事件已進入司法程序，或已移送監察院調查者，經申訴人同意後，</p>	<p>十八、性騷擾事件已進入司法程序，或已移送監察院調查者，經申訴人同意後，</p>	<p>配合性騷擾事件原委由性平會處理，現調整由申訴處理委員會處理，爰配合修正文字。</p>

<p><u>申訴處理委員會</u>得決議暫緩調查及審議，其期間不受第十二點第一款規定之限制。</p>	<p>性平會得決議暫緩調查及審議，其期間不受第十二點第一款規定之限制。</p>	
<p>十九、性騷擾事件提起申訴後，得於處分作成前，以書面撤回申訴。 屬性騷法規範之性騷擾事件，經撤回申訴或視為撤回申訴者，不得就同一案件再提起申訴。 第一項撤回如委任代理人提出者，受委任人應有特別代理權。</p>	<p>十九、性騷擾事件提起申訴後，得於處分作成前，以書面撤回申訴。 屬性騷<u>擾防治法</u>規範之性騷擾事件，經撤回申訴或視為撤回申訴者，不得就同一案件再提起申訴。 第一項撤回如委任代理人提出者，受委任人應有特別代理權。</p>	<p>文字修正。</p>
<p>二十、本校逾期未作成調查結果或申訴人及被申訴人不服調查結果者，得依下列法令規定提起救濟： （一）屬性工法規範之性騷擾事件，得按其身分依適用之法令提起救濟。 （二）屬性騷法規範之性騷擾事件依性騷法第十六條規定，自行政處分達之次日起三十日內經社會局向臺中市政府</p>	<p>二十、本校逾期未作成調查結果或申訴人及被申訴人不服調查結果者，得依下列法令規定提起救濟： （一）屬性<u>別平等工</u>作法規範之性騷擾事件，得按其身分依適用之法令提起救濟。 （二）屬性騷<u>擾防治法</u>規範之性騷擾事件依性騷擾防治法第十六條規定，自行政處分達之次日起三十</p>	<p>文字修正。</p>

提起訴願。	日內經社會局 向臺中市政府 提起訴願。	
二十一、本校不得因本校員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處分，違反者，如經查明屬實，將視情節輕重予以必要之處分。	二十一、本校不得因本校員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處分，違反者，如經查明屬實，將視情節輕重予以必要之處分。	本點未修正。
二十二、本校員工性騷擾行為經調查屬實者，應將調查結果送交相關單位依所適用之考核單位為適當之懲處。 性騷擾事件之調查及處理結果應定期回報臺中市政府人事處。 本校對於申訴事件應採取追蹤、考核及監督，確保懲處或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。	二十二、本校員工性騷擾行為經調查屬實者，應將調查結果送交相關單位依所適用之考核單位為適當之懲處。 性騷擾事件之調查及處理結果應定期回報臺中市政府人事處。 本校對於申訴事件應採取追蹤、考核及監督，確保懲處或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。	本點未修正。
二十三、本要點經簽奉校長核定後公布施行，修正時亦同。	二十三、本要點經簽奉校長核定後公布施行，修正時亦同。	本點未修正。