

臺中市政府教育局性騷擾防治措施、申訴及懲處要點修正對照表

修正名稱	現行名稱	說明
臺中市政府教育局性騷擾防治措施、申訴及 <u>處理</u> 要點	臺中市政府教育局性騷擾防治措施、申訴及懲處要點	酌作文字修正。
修正規定	現行規定	說明
一、臺中市政府教育局（以下簡稱本局）為 <u>營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，依性別平等工作法第十三條第一項、性騷擾防治法第七條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。</u>	一、臺中市政府教育局（以下簡稱本局）為維護員工及服務對象在工作場所免於性騷擾，依性別工作平等法第十三條第一項及臺中市政府及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項等規定， <u>特</u> 訂定本要點。	新增性騷擾防治法為訂定依據，另配合性別平等工作法以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名稱修正，爰酌修文字。
二、本要點所稱性騷擾及 <u>權勢性騷擾</u> ，係指性別 <u>平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條規定之情形。</u>	二、本要點所稱性騷擾，係指性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條規定之情形。	一、配合性別平等工作法名稱修正，酌修文字。 二、依性別平等工作法及性騷擾防治法增列權勢性騷擾類別，爰配合修正。
三、本要點適用於 <u>行為人或被害人為本局員工或所屬機關學校首長之性騷擾事件。但不包括性別平等教育法規範之校園性騷擾事件。</u>	三、本要點 <u>申訴作業程序</u> 適用於加害人或被害人為本局員工或所屬各機關學校首長之性騷擾事件。但不包括性別平等教育法規範之校園性騷擾事件。	酌修文字。
四、本局應利用各項集會實施防治性騷擾之政策宣示及教育訓練， <u>並就下列人員實施防治性騷擾之教育訓練：</u> <u>（一）本局員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。</u>	四、本局應利用各項集會實施防治性騷擾之政策宣示及教育訓練，並製作禁止工作場所性騷擾之書面聲明，於適當場所公告之。	一、依工作場所性騷擾防治措施準則第九條規定，明定應實施防治性騷擾之教育訓練及優先實施對象，爰配合修正。 二、本點所稱教育訓練，包含性騷擾防治法第八條及性騷擾防治準

<p><u>(二) 擔任主管職務者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。</u></p> <p><u>前項教育訓練，以擔任主管職務及參與性騷擾申訴處理之專責人員或單位成員為優先。</u></p>		<p>則第八條規定之教育訓練。</p> <p>三、配合工作場所性騷擾防治措施準則第三條及性騷擾防治準則第六條規定，刪除禁止性騷擾書面聲明。</p>
<p>五、本局設置處理性騷擾事件申訴之管道如下，並於本局網站公開揭示：</p> <p>(一) 專線電話： 04-25279190</p> <p>(二) 專用傳真： 04-25274575</p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、依性騷擾防治準則第六條規定，設立性騷擾申訴管道。</p>
<p>六、本局於知悉性騷擾之情形，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：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、協助申訴人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。 2、檢討所屬場所安全。 3、依申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人工作條件作不利之變更。 4、啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人 		<p>一、本點新增。</p> <p>二、依工作場所性騷擾防治措施準則第六條規定，分依因接獲被害人申訴、非因接獲被害人申訴及接獲被害人陳述而被害人無申訴意願而知悉性騷擾之情形，新增應採取立即有效之糾正及補救措施作法。</p> <p>三、依據工作場所性騷擾防治措施準則第七條規定，明定被害人及行為人分屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，本局亦應採取立即有效之糾正及補救措施。</p>

<p>員進行訪談或適當之調查程序。</p> <p>5、對申訴人提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。</p> <p>6、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戒、懲處或處理。</p> <p>7、如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒、懲處或處理。</p> <p>(二)非因前款情形而知悉性騷擾事件：</p> <p>1、協助保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。</p> <p>2、檢討所屬場所安全。</p> <p>3、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。</p> <p>4、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>5、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。</p>		
--	--	--

<p>6、依被害人意願，提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。</p> <p>本局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>行為人或被害人任何一方屬其他機關或事業單位，且與本局具共同作業或業務往來關係者，本局應於知悉性騷擾之情形時，以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知其所屬機關或事業單位共同協商解決，並採取立即有效之糾正及補救措施，以保護當事人之隱私及其他人格法益。</p>		
<p>七、本局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，避免性騷擾之發生。</p> <p>本局知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件者，得採取下列處置：</p> <p>(一) 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。</p> <p>(二) 避免報復情事。</p>		<p>一、<u>本點新增</u>。</p> <p>二、配合性騷擾防治準則第四條及第五條規定，明定本局於所屬公共場所或公眾得出入之場所發生性騷擾事件時，應負之性騷擾防治作為，及於知悉發生性騷擾事件時，應採取之處置作為。</p>

<p>(三)預防、減低行為人再度性騷擾之可能。</p> <p>(四)其他認為必要之處置。</p>		
<p><u>八、性騷擾事件之行為人或被害人為本局員工者，被害人或其代理人，得以言詞、電子郵件或書面向行為人所屬機關提出申訴。本局局長涉及性騷擾事件，適用性別平等工作法者，應向臺中市政府提出申訴；適用性騷擾防治法者，應向臺中市政府社會局（以下簡稱社會局）提出申訴。</u></p> <p>本局所屬機關學校首長涉及性騷擾事件，適用性別平等工作法者，應向本局提出申訴；適用性騷擾防治法者，應向社會局提出申訴。</p>	<p><u>六、性騷擾事件之加害人或被被害人為本局員工者，被害人或其代理人，得以言詞或書面向加害人所屬機關提出申訴。</u></p> <p>本局所屬各機關學校首長涉及性騷擾事件，適用性別工作平等法者，應向本局提出申訴；適用性騷擾防治法者，應向<u>本府社會局（以下簡稱社會局）</u>提出申訴。</p>	<p>一、點次調整。</p> <p>二、依工作場所性騷擾防治措施準則第十一條規定，新增得以電子郵件提出申訴。</p> <p>三、於第二項增訂本局局長涉及性騷擾事件，受理申訴機關之規定。</p> <p>四、配合性別平等工作法名稱修正，並酌修文字。</p>
<p><u>九、本局受理申訴後，應依下列規定辦理：</u></p> <p>(一)<u>以言詞或電子郵件申訴者，受理之人員或單位應作成書面紀錄，經向申訴人或其代理人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤，由其簽名或蓋章。</u></p> <p>(二)<u>以書面申訴或以言詞、電子郵件申訴作成之紀錄，應由申訴人或其代理人簽名或蓋章，並載明下列事項：</u></p> <p>1、申訴人之姓名、性別、出</p>	<p><u>七、申訴屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，得由被害人或其代理人於事實發生之日起一年內，以書面或言詞向本局人事室提出。</u></p> <p>本局受理申訴後，應依下列規定辦理：</p> <p>(一)言詞申訴：受理之人員或單位應作成書面紀錄，經向申訴人或代理人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p> <p>(二)書面提出：申訴人應簽名或</p>	<p>一、點次調整。</p> <p>二、依性騷擾防治法施行細則第十三條規定，明定不具調查權限時之移送期限及程序，爰增訂第二項及第三項。</p> <p>三、餘酌作文字修正。</p>

<p>生年月日、<u>身分證文件編號</u>、<u>服務或就學之單位及職稱</u>、<u>住所或居所</u>及<u>聯絡電話</u>。</p> <p>2、<u>有法定代理人者</u>，其姓名、<u>性別</u>、<u>出生年月日</u>、<u>身分證文件編號</u>、<u>職業</u>、<u>住所或居所</u>及<u>聯絡電話</u>。</p> <p>3、<u>有委任代理人者</u>，其姓名、<u>性別</u>、<u>出生年月日</u>、<u>身分證文件編號</u>、<u>職業</u>、<u>住所或居所</u>及<u>聯絡電話</u>，並應檢附委任書。</p> <p>4、<u>申訴之事實內容</u>及<u>相關證據</u>。</p> <p>5、<u>性騷擾事件發生</u>及<u>知悉之時間</u>。</p> <p>6、<u>申訴日期</u>。</p> <p>(三)申訴不合前二款規定，其情形可補正者，應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。</p> <p><u>行為人及被害人非屬本局員工之性騷擾申訴案件</u>，本局應採取<u>適當之緊急處理</u>，並應於十四日內將申訴書及相關資料移送行為人所屬機關、部隊、學校、機構、雇主或直轄市、縣</p>	<p>蓋章，並載明下列事項：</p> <p>1、申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所及聯絡電話。</p> <p>2、申訴之事實及相關證據。</p> <p>3、申訴日期。</p> <p>(三)申訴人有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。</p> <p>(四)申訴書或言詞作成之紀錄不合前三款規定，其情形可補正者，應通知申訴人或代理人於十四日內補正。</p>	
--	--	--

<p><u>(市)政府。但行為人不明者，應移請事件發生地警察機關調查。</u></p> <p><u>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或社會局。</u></p>		
<p><u>十、本局應成立性騷擾事件申訴處理委員會(以下簡稱委員會)，調查處理之。</u></p> <p><u>前項委員會置委員五人至七人，其中一人為主任委員，並為會議主席，由本局局長指定副局長一人兼任；其餘委員，由局長自本局員工、具備性別意識之專業人士聘(派)兼任之，其中女性委員不得低於二分之一。</u></p> <p><u>委員任期二年，期滿得續聘(派)。任期內出缺時，由本局依前項規定補聘(派)之，其任期至原任期屆滿之日止。</u></p> <p><u>委員會開會時應有全體委員二分之一以上出席；有出席委員過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主席。</u></p> <p><u>委員會委員均為無給職，但非本局員工兼任之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。</u></p>	<p><u>五、處理性騷擾申訴事件時，由本局考績委員會或本市所屬各級學校校長考核小組(以下簡稱校長考核小組)委員三至五人組成申訴處理調查小組(以下簡稱調查小組)，並推選一人為調查小組召集人，進行調查；調查小組成員之女性比例不得低於二分之一，必要時，得聘請專家學者擔任。</u></p>	<p><u>一、點次調整。</u></p> <p><u>二、由現行第五點移列，依工作場所性騷擾防治措施準則第十二條第二項應設立申訴處理單位，爰訂定申訴處理委員會組成、任期、聘任方式及出缺時之補聘方式及會議開會方式等。</u></p>
<p><u>十一、適用性騷擾防治法之申訴案件有下列情形之一者，應即移送社會局決定不</u></p>	<p><u>九、申訴事件有下列情形之一者，應不予受理：</u></p> <p><u>(一) 申訴人非性騷擾事件之被害</u></p>	<p><u>一、點次調整。</u></p> <p><u>二、由現行規定第九點移列，配合性騷擾防治法第十四條及其施行細則第十四條規定，</u></p>

<p>予受理或應續行調查：</p> <p><u>(一)當事人逾期提出申訴。</u></p> <p><u>(二)申訴不合法定程序，不能補正或經通知限期補正，屆期未補正。</u></p> <p><u>(三)同一事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。</u></p>	<p>人或其代理人。</p> <p>(二) 非屬性騷擾範圍之事件。</p> <p>(三) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住所。</p> <p>(四) 申訴書或言詞作成之紀錄，不能補正或經通知補正逾期不補正。</p> <p>(五) 同一事件已調查完畢，並將調查結果通知當事人。</p> <p>(六) 提起申訴逾期。</p> <p><u>本局不受理性騷擾申訴事件時，應於申訴提出或移送之日起二十日內，以書面敘明理由通知當事人，並按適用法規通知本府勞工局或社會局。</u></p>	<p>修正申訴案件不受理之情形，並應移送社會局之規定。</p>
<p><u>十二、申訴事件於作成決定前，得由申訴人或其代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。</u></p> <p><u>適用性騷擾防治法之事件，除權勢性騷擾事件外，任何一方當事人得以書面或言詞向社會局申請調解。於性騷擾事件調查程序中，獲知任何一方當事人有調解意願時，應協助其向社會局申請調解。</u></p>	<p>八、申訴事件作成決議前，得由申訴人或其代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。</p>	<p>一、點次調整，並酌修文字。</p> <p>二、配合性騷擾防治法第十八條規定，增訂權勢性騷擾以外之性騷擾事件，可申請調解。</p>

十三、本局接獲性騷擾申訴事件之處理程序及原則如下：

(一) 主任委員應於受理申訴或移送到達之日起七日內指派三人以上之委員組成申訴調查小組進行調查，且成員應有具備性別意識之外部專業人士。

(二) 申訴案件應自收受申訴書之次日起二個月內完成調查；必要時得延長一個月，並通知當事人。

(三) 申訴調查小組得請當事人到會或實地進行訪談，調查結束後，並應作成調查報告書，提委員會進行評議。

(四) 性騷擾事件調查應以不公開方式為之，並保護當事人隱私及其他人格法益。

(五) 調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應

十、本局接獲性騷擾申訴事件之處理程序及原則如下：

(一) 應於申訴提出或移送到達之日起二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

(二) 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

(三) 調查應秉持客觀、公正、專業原則實施調查，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會。

(四) 被害人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(五) 性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具有相關學識、經驗者協助。

(六) 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。

(七) 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

一、點次調整。

二、依工作場所性騷擾防治措施準則第十三條規定，一百人以上之機關，於處理性騷擾申訴時，應組成調查小組調查，爰訂定調查小組之組成及處理程序。

三、酌修文字。

<p><u>予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。</u></p> <p><u>(六) 性騷擾事件</u> 調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。</p> <p><u>(七) 申訴人</u> 陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。</p> <p><u>(八) 性騷擾事件</u> 之當事人或證人有權力不對等情形時，應避免其對質。</p> <p><u>(九) 調查人員</u> 因調查必要，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><u>(十) 性騷擾事件</u> 調查過程中，應視當事人之身心狀況，主動提供或轉介<u>諮商協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。</u></p>	<p>人閱覽或告以要旨。</p> <p>(八) 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。</p> <p>(九) 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或法院審理程序中，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。</p>	
--	---	--

<p><u>(十一) 申訴案件之評議，得通知當事人及關係人到場說明，必要時，並得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明。</u></p> <p><u>(十二) 委員會會議以不公開為原則。</u></p> <p><u>(十三) 對在性騷擾案件申訴、調查、偵查或法院審理程序中，為申訴、告訴、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。</u></p>		
	<p>十一、調查小組對申訴事件，除得附帶懲處之建議外，並得命被申訴人道歉、以書面保證決不再犯或為其他處理之建議。</p>	<p>一、<u>本點刪除。</u></p> <p>二、懲處建議移列至第十四點規定，爰予以刪除。</p>
<p><u>十四、委員會對申訴案件處理結果之處理方式：</u></p>	<p>十二、調查結果應作成書面通知當事人，且按適用法規，依式</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依據性別平等工作法第十三條及工作場所</p>

<p>(一) <u>適用性別平等工作法之事件，應就調查結果為附理由之決議，並得作成懲戒、懲處或處理之建議，以書面通知當事人，並至勞動部職場性騷擾案件通報系統填報。</u></p> <p>(二) <u>適用性騷擾防治法之事件，應作成調查報告及處理建議，移送社會局辦理。</u></p>	<p>通知本府勞工局或社會局，並副知本府人事處。</p>	<p>性騷擾防治措施準則第十七條、第十九條規定，增訂第一款適用性別平等工作法之申訴事件調查結果處理方式及應至勞動部職場性騷擾案件通報系統填報。</p> <p>三、依據性騷擾防治法第十五條第四項規定，增訂第二款適用性騷擾防治法之申訴事件調查結果移送對象。</p>
<p>十五、適用性別平等工作法之事件，申訴事件調查結果應包括下列事項：</p> <p>(一) 申訴事件之案由，包括當事人敘述。</p> <p>(二) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</p> <p>(三) 事實認定及理由。</p> <p>(四) 處理建議。</p> <p>適用性騷擾防治法之事件，應作成調查報告及處理建議，載明下列事項移送社會局：</p> <p>(一) 性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。</p> <p>(二) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</p> <p>(三) 申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。</p>		<p>一、<u>本點新增。</u></p> <p>二、配合性別平等工作法第十三條第四項及工作場所性騷擾防治準則第十四條規定，明定適用性別平等工作法之申訴之調查結果應包含事項。</p> <p>三、配合性騷擾防治法第十五條第四項及其細則第十八條規定，增訂適用性騷擾防治法之申訴事件調查結果應載明事項。</p>

<p>(四)相關物證之查驗。</p> <p>(五)性騷擾事件調查結果及處理建議。</p>		
<p><u>十六</u>、當事人不服申訴調查結果者，<u>得按其身分依適用之法令提起救濟。</u></p>	<p>十三、當事人不服申訴調查結果者，於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起，適用性別工作平等法之事件，當事人得於二十日內向本局提出申復；適用性騷擾防治法之事件，得於三十日內向社會局提出再申訴。</p>	<p>一、點次調整，並酌修文字。</p> <p>二、配合工作場所性騷擾防治措施準則第十八條業刪除申復規定，爰予以刪除。</p>
<p><u>十七</u>、處理性騷擾事件之有關人員，對於知悉之內容應負保密責任，不得對外洩漏。違反者，應即終止其參與並依規定懲戒、懲處或處理。</p>	<p>十四、處理性騷擾事件之有關人員，對於知悉之內容應負保密責任，不得對外洩漏。違反者，應即終止其參與並依規定懲處。</p>	<p>點次調整，並酌修文字。</p>
<p><u>十八</u>、申訴事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：</p> <p>(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。</p> <p>(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</p>	<p>十五、申訴事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：</p> <p>(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。</p> <p>(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</p>	<p>點次調整，並酌修文字。</p>

<p>務人之關係。</p> <p>(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。</p> <p>(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。</p> <p>申訴事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一) 有前項所定之情形而不自行迴避。</p> <p>(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向<u>委員會</u>為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之調查人員在<u>委員會</u>就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>調查人員有第一項規定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由該<u>委員會</u>命其迴避。</p>	<p>務人之關係。</p> <p>(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。</p> <p>(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。</p> <p>申訴事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一) 有前項所定之情形而不自行迴避。</p> <p>(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向調查小組為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之調查人員在調查小組就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>調查人員有第一項規定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由該調查小組命其迴避。</p>	
<p>十九、性騷擾事件已進入司法程序，或已移送監察院調查或懲戒<u>法院</u>審議者，<u>委</u></p>	<p>十七、性騷擾事件已進入司法程序，或已移送監察院調查或<u>公務員懲戒委員會</u>審議者，調查小組得</p>	<p>點次調整，並酌修文字。</p>

<p>員會得決議暫緩調查及評議。</p>	<p>決議暫緩調查及評議。</p>	
<p>二十、性騷擾事件之行為人為本局員工或所屬機關學校首長，其騷擾行為經調查屬實者，應速將調查結果送交本局考績委員會或校長考核小組為適當之<u>懲戒、懲處或處理</u>，並予追蹤、考核及監督，避免相同事件或報復情事發生；申訴之內容如經證實確為虛構者，除對被誣告者應為回復名譽之處置外，亦應對申訴人為適當之處理。</p>	<p>十六、性騷擾事件之加害人如為本局員工或所屬各機關學校首長，其騷擾行為經調查屬實者，應速將調查結果送交本局考績委員會或校長考核小組為適當之懲處，並予追蹤、考核及監督，避免相同事件或報復情事發生；申訴之內容如經證實確為虛構者，除對被誣告者應為回復名譽之處置外，亦應對申訴人為適當之處理。</p>	<p>點次調整，並酌修文字。</p>
<p>二十一、本局局長、所屬機關學校首長或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，得由其具指揮監督權限之上級機關或服務機關停止或調整其職務。依前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</p>		<p>一、<u>本點新增</u>。 二、依性別平等工作法第三十二之三條規定，明定機關首長及各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於調查期間得先行停止或調整職務。</p>

<p>期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或相當之給與。</p>		
	<p>十八、本要點經簽奉局長核定公布後施行，修正時亦同。</p>	<p><u>本點刪除。</u></p>
<p>二十二、本要點未規定事項，依性別平等工作法、性騷擾防治法、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治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相關法規辦理。</p>		<p><u>本點新增。</u></p>