

臺中市政府及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴 作業注意事項修正條文對照表

修正名稱	現行名稱	說明
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	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	酌作文字修正。
修正規定	現行規定	說明
一、臺中市政府(以下簡稱本府)為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，規範本府及所屬機關學校(以下簡稱各機關)執行 <u>性別平等工作法及性騷擾防治法等相關規定</u> 之性騷擾防治與申訴作業，以建立預防、懲戒及處理機制，特訂定本注意事項。	一、臺中市政府(以下簡稱本府)為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，規範本府及所屬各機關學校(以下簡稱各機關)性騷擾防治與申訴作業，以建立預防、懲處及處理機制，特依 <u>性別工作平等法及性騷擾防治法等相關規定</u> ，訂定本注意事項。	配合性別平等工作法名稱修正，並酌作文字修正。
二、本注意事項所稱性騷擾及權勢性騷擾，係指 <u>性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條規定</u> 之情形。	二、本注意事項所稱性騷擾，係指 <u>性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條規定</u> 之情形。	一、配合性別平等工作法名稱修正，酌作文字修正。 二、依據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、本注意事項適用於 <u>行為人或被害人為各機關員工之性騷擾事件</u> 。但不包括性別平等教育法規範之校園性騷擾事件。	三、本注意事項 <u>申訴作業程序</u> 適用於加害人或被害人為本府及各機關員工之性騷擾事件。但不包括性別平等教育法規範之校園性騷擾事件。	酌作文字修正。
四、各機關應積極防治性騷擾事件之發生，採	四、各機關應積極防治性騷擾事件之發生，採	一、依據工作場所性騷擾防治措施準則第六條

<p>取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之名譽及隱私。</p> <p><u>各機關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：</u></p> <p><u>(一)因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形：</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>2、檢討所屬場所安全。</u></p> <p><u>3、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，並不得對申訴人工作條件作不利之變更。</u></p> <p><u>4、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</u></p>	<p>取適當之預防、糾正、懲處及補救等措施，並確實維護當事人之名譽及隱私。</p>	<p>規定，修正第一項文字。</p> <p>二、依據工作場所性騷擾防治措施準則第六條規定，為強化各機關防治工作場所性騷擾之責任，於第二項及第三項明定依各機關「因接獲申訴」及「非因接獲申訴」而知悉性騷擾時應採取立即有效之糾正及補救措施，並依據性騷擾防治法第七條規定，增訂第二項第一款第一、二目及第二款第一、二目，依據性騷擾防治法第十一條規定，修正第二項第一款第四目及第二款第六目文字。</p> <p>三、依據工作場所性騷擾防治措施準則第七條規定，於第四項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，任一方之機關，亦應採取立即有效之糾正及補救措施。</p>
---	---	---

<p><u>務。</u></p> <p><u>5、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><u>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或處理。</u></p> <p><u>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或處理。</u></p> <p><u>(二)非因前款情形而知悉性騷擾事件：</u></p> <p><u>1、協助被害人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。</u></p> <p><u>2、檢討所屬場所安全。</u></p> <p><u>3、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。</u></p> <p><u>4、告知被害人</u></p>		
--	--	--

得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助提起申訴。

5、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

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。

各機關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。

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，任一方機關於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第二項所定立即有效之糾正及補救措施：

(一)任一方機關於知悉性騷擾情形，即應以書面、傳真、口頭或其他

<p><u>電子資料傳輸方式，通知他方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>五、各機關員工達十人以上未達三十人者，應設立申訴管道協調處理；人數達三十人以上者，<u>除設立申訴管道外，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規定，並均應公開揭示之。</u></p> <p>前項性騷擾防治措施、申訴及懲戒規定，應包括下列事項：</p> <p>(一)實施防治性騷擾之教育訓練。</p> <p>(二)<u>性騷擾防治之政策宣示及規章。</u></p> <p>(三)處理性騷擾事件之申訴、調查及處理機制。</p> <p>(四)以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。</p> <p>(五)對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。</p> <p>(六)當事人隱私之保密。</p> <p>(七)其他性騷擾防治措施。</p>	<p>五、各機關員工達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；<u>其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規定，並公開揭示之。</u></p> <p>前項性騷擾防治措施、申訴及懲戒規定，應包括下列事項：</p> <p>(一)實施防治性騷擾之<u>政策宣示及教育訓練。</u></p> <p>(二)頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。</p> <p>(三)處理性騷擾事件之申訴、調查及處理機制。</p> <p>(四)以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。</p> <p>(五)對調查屬實行為人之懲處方式。</p> <p>(六)當事人隱私之保密。</p> <p>(七)其他性騷擾防治措施。</p> <p>各機關應建立受理性</p>	<p>依據工作場所性騷擾防治措施準則第二條、第三條及性騷擾防治準則第七條規定，酌作文字修正。</p>

<p>各機關應建立受理性騷擾事件申訴窗口，<u>並設置受理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱</u>，<u>且應規定處理程序及設置專責處理人員或單位。</u></p>	<p>騷擾事件申訴窗口，設立受理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並規定處理程序及設置專責處理人員或單位。</p>	
<p>六、性騷擾事件之行為人或被害人為各機關所屬員工者，被害人或其代理人，得以言詞、<u>電子郵件或書面向行為人所屬機關提出申訴</u>。各機關首長涉及性騷擾事件，適用<u>性別平等工作法</u>者，應向具指揮監督權限之上級機關提出申訴；適用性騷擾防治法者，應向本府主管機關(<u>臺中市政府社會局</u>，下稱社會局)提出申訴。<u>適用性騷擾防治法之性騷擾事件申訴期間如下：</u></p> <p>(一)<u>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。</u></p> <p>(二)<u>屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內</u></p>	<p>六、性騷擾事件之加害人或被被害人為本府及各機關所屬員工者，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>申訴屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，申訴期間為一年。</u>各機關首長涉及性騷擾事件，適用性別工作平等法者，應向具指揮監督權限之上級機關提出申訴；適用性騷擾防治法者，應向本府主管機關(社會局)提出申訴。各機關受理申訴後，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，<u>確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。</u></p> <p>(二)書面提出：申訴人應簽名或蓋章，並載明下列事</p>	<p>一、依據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>二、配合性別平等工作法名稱修正，酌作文字修正。</p> <p>三、依據性騷擾防治法第十四條規定，於第二項增訂適用性騷擾防治法之性騷擾事件之申訴期間，並刪除第一項申訴期間之規定。</p> <p>四、配合增訂第二項，其後項次遞移。另依據性騷擾防治法施行細則第十二條規定，明定申訴應載明事項，並調整款次、目次。</p>

<p><u>提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。</u></p> <p>各機關受理申訴後，應依下列規定辦理：</p> <p>(一)<u>以言詞或電子郵件申訴者</u>，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閱覽，確認內容無誤。</p> <p>(二)<u>書面、言詞或電子郵件作成之紀錄</u>，應由申訴人或其代理人簽名或蓋章，並載明下列事項：</p> <p>1、申訴人之姓名、性別、出生年月日、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>2、<u>有法定代理人者</u>，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</p>	<p>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)<u>申訴人有委任代理人者</u>，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，<u>其情形可補正者</u>，應通知申訴人或代理人於十四日內補正。</p>	
--	---	--

<p><u>絡電話。</u></p> <p><u>3、有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。</u></p> <p><u>4、申訴之事實內容及相關證據。</u></p> <p><u>5、性騷擾事件發生及知悉之時間。</u></p> <p><u>6、申訴日期。</u></p> <p><u>(三)申訴不合前二款規定可補正者，應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。</u></p>		
<p>七、各機關受理之申訴事件，其<u>行為人</u>及被害人均非屬各機關所屬員工者，受理機關除應採取適當之緊急處理外，並應於<u>十四日</u>內將申訴書及相關資料移送<u>行為人</u>所屬機關、部隊、學校、機構、雇主或直轄市、縣（市）政府。但<u>行為人</u>不明者，應移請事件發生地警察機關調查。</p>	<p>七、各機關受理之申訴事件，其加害人及被害人均非屬<u>本府</u>及各機關所屬員工者，受理機關除應採取適當之緊急處理外，並應於<u>七日</u>內將申訴書及相關資料移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構、雇主或直轄市、縣（市）政府。但加害人不明者，應移請事件發生地警察機關調查。</p>	<p>依據性騷擾防治法施行細則第十三條規定，修正不具調查權限時之移送期限及程序。</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(下稱勞工局)或社會局。</u></p>		
<p>八、<u>員工人數未達三十人之機關，為處理性騷擾之申訴，得由機關與員工代表共同組成申訴處理單位，並應注意成員性別之相當比例。</u></p> <p>員工人數達三十人以上之機關，應設申訴處理單位，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。</p> <p>員工人數達一百人以上之機關，於處理申訴事件時，除應依前項規定設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。</p>	<p>八、員工人數達三十人以上之機關，<u>處理性騷擾申訴事件(以下簡稱申訴事件)時，應組成申訴處理調查小組，並推選一人為小組召集人，進行調查；小組成員之女性比例不得低於二分之一，必要時並得聘請專家學者擔任。</u></p>	<p>一、依據工作場所性騷擾防治措施準則第十二條及第十三條規定，增訂員工人數未達三十人及一百人以上之機關，處理性騷擾申訴事件之單位、小組組成及相關性別比例規定。</p> <p>二、現行條文移列第二項，並依據工作場所性騷擾防治措施準則第十二條規定，酌作文字修正。</p>
<p>九、<u>適用性騷擾防治法之申訴事件有下列情形之一者，應即移送社會局決定不予受理或應續行調查：</u></p> <p>(一)<u>當事人逾期提出申訴。</u></p> <p>(二)<u>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。</u></p>	<p>十二、申訴事件有下列情形之一者，應不予受理：</p> <p>(一)<u>申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。</u></p> <p>(二)<u>非屬性騷擾範圍之事件。</u></p> <p>(三)<u>無具體之事實內容或未具真</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依據性騷擾防治法第十四條及性騷擾防治法施行細則第十四條規定，明定申訴不予受理之情形及處理方式。</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><u>實姓名、服務機關及住所。</u></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><u>(五)同一事件已調查完畢，並將調查結果通知當事人。</u></p> <p>(六)提起申訴逾期。</p> <p><u>各機關不受理性騷擾申訴事件時，應於收受申訴或移送之日起二十日內，以書面敘明理由通知當事人，並按適用法規通知勞工局或社會局。</u></p>	
<p><u>十、各機關調查申訴事件，應依據下列原則為之：</u></p> <p>(一)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)性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人<u>與受邀協助調查之個人隱私</u>及其他</p>	<p><u>九、各機關調查申訴事件時，應依據下列原則為之：</u></p> <p>(一)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。</p> <p>(三)調查應秉持客觀</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依據工作場所性騷擾防治措施準則第十條及第十六條規定，修正第二款至第四款。</p> <p>三、合併第四款及第五款規定，刪除第一項第五款，並調整其後款次。</p> <p>四、依據性騷擾防治法第十一條規定，修正第一項第七款。</p> <p>五、第九款規定，移列至第十八點另予規範，爰予刪除。</p>

<p><u>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。</u></p> <p>(三) <u>秉持客觀、公正、專業原則實施調查。</u></p> <p>(四) <u>申訴處理單位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。</u></p> <p>(五) <u>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。</u></p> <p>(六) <u>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></p> <p>(七) <u>性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉</u></p>	<p><u>、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。</u></p> <p>(四) <u>被害人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。</u></p> <p>(五) <u>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。</u></p> <p>(六) <u>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。</u></p> <p>(七) <u>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></p> <p>(八) <u>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。</u></p> <p>(九) <u>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、</u></p>	
---	--	--

<p><u>介諮商協談、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><u>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><u>十一、適用性別平等工作法之事件，接獲被害人申訴時，應至勞動部職場性騷擾案件通報系統(下稱通報系統)填報。</u></p> <p><u>前項申訴事件調查結果應包括下列事項：</u></p> <p><u>(一)申訴事件之案由，包括當事人敘述。</u></p> <p><u>(二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</u></p> <p><u>(三)事實認定及理由。</u></p> <p><u>(四)處理建議。</u></p> <p><u>申訴處理單位應就前項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，以書面通知當事人，並至通報系統填報。</u></p> <p><u>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：</u></p>	<p><u>十、調查結果應作成書面通知當事人，且按適用法規，依式(如附表)通知本府勞工局(下稱勞工局)或本府社會局(下稱社會局)，並副知本府人事處。</u></p> <p><u>非一級機關者，另回報上級機關。</u></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性騷擾防治措施準則第十四條規定，明定接獲適用性別平等工作法之申訴，應至通報系統填報及調查結果應包含事項。</p> <p>三、依據工作場所性騷擾防治措施準則第十七條規定，增訂第三項適用性別平等工作法之申訴事件調查結果處理方式。</p> <p>四、依據性騷擾防治法第十五條及性騷擾防治法施行細則第十八條規定，增訂第四項適用性騷擾防治法之申訴事件調查結果應載明事項及移送對象。</p>

<p>(一)<u>性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。</u></p> <p>(二)<u>調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</u></p> <p>(三)<u>申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。</u></p> <p>(四)<u>相關物證之查驗。</u></p> <p>(五)<u>性騷擾事件調查結果及處理建議。</u></p> <p>非本府所屬一級機關者，另回報上級機關。</p>		
<p><u>十二、逾期未作成調查結果或當事人不服申訴調查結果者，得按其身分依適用之法令提起救濟。</u></p>	<p>十一、<u>各機關逾期未完成調查或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各機關提出申復；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。</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、查一百十三年一月十七日修正發布之工作場所性騷擾防治措施準則第十八條修正說明：「刪除後段有關申復之規定，惟雇主仍得視需要建立內部申復制度。」基此，刪除有關申復之規定，惟各機關仍得視需要建立內部申復制度。</p> <p>三、因機關組成性騷擾處理委員會作成性騷擾成立與否之決定，定性屬行政處分，按其身分依適用之法令提起救濟。</p>
<p><u>十三、各機關處理性別平</u></p>	<p>十三、各機關處理申訴事</p>	<p>酌作文字修正。</p>

<p>等工作法申訴事件作成之調查結果，應附記不服處理結果得提起救濟之期間及受理機關。</p>	<p>件作成之調查結果或不受理通知書，應附記不服處理結果得提起申復或再申訴之期間及受理機關。</p>	
<p>十四、<u>適用性騷擾防治法之事件經撤回申訴或視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。</u> <u>適用性騷擾防治法之事件，除權勢性騷擾事件外，任一方當事人得以書面或言詞向社會局申請調解。各機關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。</u></p>	<p>十四、<u>申訴事件作成決議前，得由申訴人或其授權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>一、依據性騷擾防治法第十四條規定，酌作文字修正。 二、依據性騷擾防治法第十八條規定，增訂第二項，權勢性騷擾以外之性騷擾事件可申請調解。</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</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</p>	<p>本點未修正。</p>

<p>人或共同義務人之關係。</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，向該申訴事件之調查單位為之，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單位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。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</p>	<p>人或共同義務人之關係。</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，向該申訴事件之調查單位為之，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單位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。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</p>	
---	---	--

<p>由該調查單位命其迴避。</p>	<p>由該調查單位命其迴避。</p>	
<p>十六、各機關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。</p> <p>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，及補發停職期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或相當之給與。</p> <p>機關政務首長之停止職務由上級機關或具任免權之機關為之。</p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、依據性別平等工作法第三十二條之三規定，新增機關首長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大者，得停止或調整職務，及調查結束後有關復職、補發薪俸之規定。</p>
<p>十七、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，應即終止其參與並由各該機關依規定懲戒</p>	<p>十六、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，應即終止其參與並由各該機關依規定懲處</p>	<p>點次變更，並酌作文字修正。</p>

及處理。	。	
<p>十八、各機關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，不得予以解職、調職或為其他不利之處分。</p>	<p>十七、各機關不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解職、調職或為其他不利之處分。</p>	<p>一、點次變更。 二、依據性騷擾防治法第九條及性別平等工作法第三十六條規定，明定各機關對於性騷擾事件之相關人員(除行為人外)不得為不利之處分。</p>
	<p>十八、各機關如有聽聞或媒體報導其所屬人員涉及性騷擾情事者，應即時通報、主動瞭解調查及作適當之處置，並於經被害人同意後依相關法令規定處理。</p>	<p>一、本點刪除。 二、本點規範事項已由第四點第二項第二款內容涵蓋，爰予刪除。</p>
<p>十九、性騷擾事件之行為人為各機關所屬員工，其性騷擾行為經調查屬實者，各該機關應將調查結果送交考績委員會為適當之懲戒或處理。<u>適用性別平等工作法之事件，應至通報系統填報懲戒或處理結果。</u> <u>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。</u> <u>各機關應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施</u></p>	<p>十九、性騷擾事件之加害人為各機關所屬員工，其性騷擾行為經調查屬實者，各該機關應速將調查結果送交考績委員會為適當之懲處，並予追蹤、考核及監督，避免相同事件或報復情事之發生；<u>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。</u></p>	<p>一、依據工作場所性騷擾防治措施準則第十九條規定，應至通報系統填報懲戒或處理結果。 二、增列第二項，新增性騷擾事件(含適用性別平等工作法及性騷擾防治法事件)之調查及處理結果應定期回報本府人事處。 三、依據工作場所性騷擾防治措施準則第二十條規定，酌作文字修正，另虛構申訴之處理方式，移列本注意事項第四點第二項第一款第六目併同規範</p>

<p>有效執行，<u>避免</u>相同事件或報復情事之發生。</p>		<p>，爰予刪除。</p>
<p>二十、本注意事項未規定事宜，依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關法規辦理。</p>		<p><u>本點新增</u>。</p>