

國立臺中教育大學教職員工性騷擾防治與申訴處理辦法

97年6月24日96學年度第6次校務會議通過

101年12月18日101學年度第2次校務會議通過

112年6月6日111學年度第5次校務會議通過

113年6月4日112學年度第4次校務會議通過

第一條 國立臺中教育大學（以下簡稱本校）為維護教職員工工作權益，建構友善職場，防治、處理性騷擾事件，特依「性別平等工作法」第十三條第一項及「性騷擾防治法」第七條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則相關規定訂定國立臺中教育大學教職員工性騷擾防治與申訴處理辦法（以下簡稱本辦法）。

第二條 本辦法適用於本校教職員工相互間或與校外人士間發生之性騷擾案件

第三條 本辦法所定性騷擾及權勢性騷擾，係指性別平等工作法第十二條第一項、第二項及性騷擾防治法第二條規定之情形。

第四條 本校辦理性騷擾防治措施應包括下列各項：

一、每年定期舉辦或鼓勵所屬人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並予以公差登記及經費補助。

二、頒佈禁止工作場所性騷擾之書面聲明，並公告本辦法。

三、公開揭示本校人事室之專人申訴窗口，申訴專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱。

四、以保密方式處理申訴，提供申訴人免於遭受任何報復或其他不利待遇之友善環境。

五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。

第五條 本校由性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）負責處理及調查適用本辦法之申訴案件，學生委員不參與適用本辦法之申訴案件處理會議。

第六條 性騷擾申訴得於法律規定之申訴時效內，以言詞、電子郵件或書面向本校人事室提出。惟以言詞或電子郵件申訴者，受理人員應做成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，經向申訴人確認所記載之內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面、言詞或電子郵件作紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，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、服務或就學之單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

二、有法定代理人或委任代理人，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、職業、住居所、聯絡電話。

三、申訴之事實與內容及相關證據。

四、性騷擾事件發生及知悉之時間。

本申訴書不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人十四日內補正。

本校於接獲第一項申訴時，應通知臺中市政府。

本校校長涉及性別平等工作法之性騷擾事件，申訴人如屬公務人員、教育人員或軍職人員者，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理；申訴人非屬公務人員、教育人員或軍職人員者，除得依本校內部管道申訴外，亦得向臺中市政府提出申訴。

本校校長涉及性騷擾防治法之性騷擾事件，申訴人應向臺中市政府提出申訴。

第七條 申訴人於案件調查期間以書面撤回申訴或依規定視為撤回申訴者，不得就同一事

件再行申訴；性騷擾之申訴有下列情形之一，應即移送臺中市政府決定不予受理或應續行調查：

- 一、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。

本校接獲性騷擾申訴而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之政府機關（構）、部隊、學校、警察機關或直轄市、縣（市）主管機關，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，並以書面通知當事人及副知臺中市政府。

第八條 性騷擾事件調查原則，應依照下列調查原則為之：

- 一、性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人及與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益。
- 二、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- 三、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- 四、性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。
- 五、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。
- 六、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。
- 七、處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人與受邀協助調查之個人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- 八、調查時行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。
- 九、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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。

第九條 本校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：

- 一、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形：
 - (一)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。
 - (二)檢討所屬場所安全。
 - (三)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。
 - (四)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。
 - (五)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。
 - (六)被申訴人為本校各級主管或具權勢地位之人，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。
 - (七)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。
 - (八)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：

- (一)協助被害人申訴及保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
- (二)檢討所屬場所安全。
- (三)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- (四)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。
- (五)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- (六)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。

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，本校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事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第一項所定立即有效之糾正及補救措施：

- 一、任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應以書面、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。
- 二、保護當事人之隱私及其他人格法益。

本校所屬公共場所及公眾得出入之場所之定期檢討依本校性別平等教育實施規定辦理。

第十條 本校性平會審議性騷擾案件程序：

- 一、性平會接獲申訴或移送之性騷擾案件到達之日起七日內召開會議開始調查，並應於二個月內調查完成結案，必要時得延長一個月，並應通知當事人。
- 二、前項調查結果應以書面通知當事人及臺中市政府。
- 三、本校逾期未完成調查或當事人不服其調查結果，得依下列程序提出救濟：
 - (一)屬性別平等工作法之性騷擾案件，依下列規定提起救濟：
 1. 教師：依教師法規定。
 2. 具公務人員身分職員：依公務人員保障法規定。
 3. 適用勞基法人員：依性別平等工作法規定。
 - (二)適用性騷擾防治法之性騷擾案件，當事人得依法提起訴願。

第十一條 性平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，其期間不受第十條規定之限制。

第十二條 性騷擾案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：

- 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時。
- 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。

性騷擾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：

- 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，向本校性平會為之，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。

被申請迴避之調查人員在性平會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性平會命其迴避。

第十三條 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臺中市政府申請調解。本校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，應協助其向臺中市政府申請調解。調解期間，除依申訴人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

第十四條 性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，依相關法令規定對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告事實者，亦得對申訴人為適當之懲戒或處理。

第十五條 對性騷擾案件之審議結果，人事室應進行後續追蹤、考核及監督事宜，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

第十六條 性平會調查性騷擾案件期間，對擔任調查小組之成員及工作人員，應予公差登記，並編列相關費用。

第十七條 本辦法未規定事項依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關規定辦理。

第十八條 本辦法經校務會議通過後施行，修正時亦同。

本辦法權責單位為人事室

113年6月4日校務會議修正通過

113年6月13日公告

國立臺中教育大學教職員工性騷擾防治與申訴處理辦法修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第一條 國立臺中教育大學（以下簡稱本校）為維護教職員工工作權益，建構友善職場，防治、處理性騷擾事件，特依「<u>性別平等工作法</u>」<u>第十三條第一項</u>及「<u>性騷擾防治法</u>」<u>第七條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則相關規定</u>訂定國立臺中教育大學教職員工性騷擾防治與申訴處理辦法（以下簡稱本辦法）。</p>	<p>第一條 國立臺中教育大學（以下簡稱本校）為維護教職員工工作權益，建構友善職場，防治、處理性騷擾事件，特依「<u>性別工作平等法</u>」及「<u>性騷擾防治法</u>」訂定國立臺中教育大學教職員工性騷擾防治與申訴處理辦法（以下簡稱本辦法）。</p>	<p>配合性別平等工作法名稱修正，並新增性騷擾防治法、工作場所性騷防治措施準則、性騷擾防治準則規定，修正相關文字。</p>
<p>第三條 本辦法所定性騷擾及權勢性騷擾，係指<u>性別平等工作法第十二條第一項、第二項及性騷擾防治法第二條規定之情形</u>。</p>	<p>第三條 本辦法所定性騷擾，依<u>當事人間之關係，包含下列各款情形</u>： <u>一、適用性別工作平等法第十二條者所稱性騷擾，指有下列情形之一者：</u> <u>(一)受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意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</u></p>	<p>為避免法規援引疏漏，本辦法所稱之性騷擾及權勢性騷擾，依性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條之定義。</p>

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、獎懲等之交換條件。

二、適用性騷擾防治法

第二條者：

所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，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：

(一)以他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

(二)以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊

	<p><u>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、活動或日常生活之進行。</u></p>	
<p>第六條 性騷擾申訴得於法律規定之申訴時效內，以言詞、<u>電子郵件</u>或書面向本校人事室提出。惟以言詞<u>或電子郵件</u>申訴者，受理人員應做成紀錄，<u>並向申訴人朗讀或使閱覽</u>，經向申訴人確認所記載之內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p> <p>前項書面、言詞<u>或電子郵件</u>作紀錄，<u>應由申訴人簽名或蓋章</u>，<u>並載明</u>下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、申訴人姓名、性別、出生年月日、<u>身分證明文件</u>編號、<u>服務或就學之單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。</u> 二、有法定代理人或委任代理人，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、<u>身分證明文件</u>編號、<u>職業、住居所、聯絡電話。</u> 三、申訴之事實與內 	<p>第六條 性騷擾申訴得於法律規定之申訴時效(<u>事發後一年</u>)內，以言詞或書面向本校人事室提出。惟以言詞申訴者，受理人員應做成紀錄，經向申訴人確認所記載之內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p> <p>前項書面<u>或</u>言詞作紀錄，<u>應載明</u>下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、申訴人姓名、性別、出生年月日、<u>國民身分證統一編號、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。</u> 二、有法定代理人或委任代理人，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、<u>國民身分證統一編號、住居所、聯絡電話、<u>申訴日期及與申訴人的關係。</u></u> 三、申訴之事實與內容。 四、<u>可取得之相關事</u> 	<ol style="list-style-type: none"> 一、性騷擾申訴時效分別依性別平等工作法第三十二條之一及性騷擾防治法第十四條規定辦理，為避免本辦法規定與法不符，刪除第一項有關時效之文字。 二、依性騷擾防治法施行細則第十二條及工作場所性騷防治措施準則第十一條規定，於第一、二項新增得以電子郵件提出申訴，並酌作文字修正。 三、依性別平等工作法第十三條第四項及工作場所性騷防治措施準則第十一條第三項規定，雇主接獲工作場所性騷擾申訴時，應按中央主管機關規定之內容及方式通知地方主管機關，爰增訂第四項。 四、有關校長涉及性騷擾事件如屬性別平等工作法範疇，分別依該法第三十二條之一及三十二條之三條(公務人員、教育人員或軍職人員)辦理；如屬性騷擾防治法

<p><u>容及相關證據。</u></p> <p>四、<u>性騷擾事件發生及知悉之時間。</u></p> <p>本申訴書不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人十四日內補正。</p> <p><u>本校於接獲第一項申訴時，應通知臺中市政府。</u></p> <p>本校校長涉及性別<u>平等工作法</u>之性騷擾事件，申訴人如屬<u>公務人員、教育人員或軍職人員者</u>，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理；<u>申訴人非屬公務人員、教育人員或軍職人員者</u>，除得依本校內部管道申訴外，亦得向<u>臺中市政府</u>提出申訴。</p> <p><u>本校校長涉及性騷擾防治法之性騷擾事件</u>，申訴人應向<u>臺中市政府</u>提出申訴。</p>	<p><u>證或人證。</u></p> <p>本申訴書不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人十四日內補正。</p> <p>本校校長涉及性別<u>工作平等法</u>之性騷擾事件者，<u>申訴人</u>應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。</p>	<p>範疇，依該法第十四條規定辦理，爰新增第五項及第六項。</p>
<p>第七條 申訴人於案件調查期間以書面撤回申訴或依規定視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴；性騷擾之申訴有下列情形之一，應即移送臺中市政府決定不予受理或應續行調查：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、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 	<p>第七條 性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、逾期提出申訴。 二、申訴書或言詞作成之紀錄，應補正者，於期限內未補正。 三、同一事件已處理完畢。 四、申訴人於案件評議期間以書面申請撤回申訴，性平會已結案備查者，不得就同一事由再提出申訴。 	<ol style="list-style-type: none"> 一、依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，針對第一項不予受理之情形及後續處理程序酌作文字修正。 二、依據性騷擾防治法施行細則第十三條規定，修正第二項，不具調查權限時之移送期限及程序

<p><u>回申訴後再行申訴。</u> <u>本校接獲性騷擾申訴而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之政府機關(構)、部隊、學校、警察機關或直轄市、縣(市)主管機關，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，並以書面通知當事人及副知臺中市政府。</u></p>	<p><u>本校不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達二十日內，以書面通知當事人，書面通知應敘明理由，屬性騷擾防治法之性騷擾案件者，應副知臺中市政府。</u> <u>前項不受理之申訴係依性騷擾防治法規定提出者，其通知應載明申訴人得於通知到達之次日起三十日內，向臺中市政府提出再申訴。</u> <u>本校接獲被申訴人非本校教職員工之性騷擾申訴案時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送臺中市政府。</u></p>	
<p>第八條 性騷擾事件調查原則，應依照下列調查原則為之：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人及與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益。 二、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。 三、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。 	<p>第八條 性騷擾事件調查原則，應依照下列調查原則為之：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、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。 二、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。 三、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。 四、性騷擾事件之調查，得通知當事人 	<ol style="list-style-type: none"> 一、依據工作場所性騷擾防治措施準則第十條，修正第一項第一款及第七款。 二、現行第一項第八款內容移至第九條規範，並依據性騷擾防治法第十七條規定，修正第一項第八款規定。

四、性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。

五、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。

六、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。

七、處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人與受邀協助調查之個人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

八、調查時行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。

九、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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

及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。

五、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。

六、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。

七、處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

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。

九、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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。

<p>差別待遇。</p>		
<p>第九條 本校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> <p>(一)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。</p> <p>(二)檢討所屬場所安全。</p> <p>(三)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。</p> <p>(四)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>(五)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>(六)被申訴人為本校各級主管或具權勢地位之人，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</p>		<p>一、<u>本條新增。</u></p> <p>二、依據工作場所性騷擾防治措施準則第六條規定，於第一項及第二項明定依本校「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第二項規定，增訂定第一項第一款第一、二目及第二款第一、二目，依據性騷擾防治法第十一條規定，修正第一項第一款第四目及第二款第六目文字；依據性別平等工作法第三十二條之三第三項規定，修正第一項第一款第六目文字。</p> <p>三、依據工作場所性騷擾防治措施準則第七條規定，於第三項明定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，任一方之機關(學校)，亦應採取立即有效之糾正及補救措施。</p> <p>四、依性騷擾防治準則第四條規定，於第四項明定校園空間之定期檢討；查本校現行校園空間定期檢討部分業於「國立臺中教育大學性別平等教育實施規定」第十一條規範(為確保安全之校園空間，總務處應定期檢視校園之空間配</p>

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。

(七)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。

(八)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：

(一)協助被害人申訴及保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。

(二)檢討所屬場所安全。

(三)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

(四)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。

(五)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(六)依被害人意願，提供或轉介諮詢、協談、醫療、心

置、管理及保全、標示系統、求救系統、照明及空間視覺穿透性、體育設施等學習環境，考量其有無符合無性別偏見、安全、友善及公平分配等原則；學生事務處應繪製校園危險地圖，提供校園安全路線，並適時辦理校園人身安全教育研討活動。），為求事權統一，本項依上開規定辦理。

<p><u>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>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，本校仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。</u></p> <p><u>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，任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第一項所定立即有效之糾正及補救措施：</u></p> <p><u>一、任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應以書面、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。</u></p> <p><u>二、保護當事人之隱私及其他人格法益。</u></p> <p><u>本校所屬公共場所及公眾得出入之場所之定期檢討依本校性別平等教育實施規定辦理。</u></p>		
<p>第十條 本校性平會審議性騷擾案件程序：</p> <p>一、性平會接獲申訴或移送之性騷擾案件到達之日起七日內召開會議開始調查，並應於二個月內調查完成結案，必要時得延長一個月，並應通</p>	<p>第九條 本校性平會審議性騷擾案件程序：</p> <p>一、性平會接獲申訴或移送之性騷擾案件到達之日起七日內召開會議開始調查，並應於二個月內調查完成結案，必要時得延長一個月，並應通</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、依工作場所性騷擾防治措施準則第十八條，刪除有關申復之規定，爰配合刪除第一項第三款有關申復之規定。</p> <p>三、依性騷擾防治法第十四條業刪除再申訴程序，爰配合刪除第一項第三</p>

<p>知當事人。</p> <p>二、前項調查結果應以書面通知當事人及臺中市政府。</p> <p>三、本校逾期未完成調查或當事人不服其調查結果，得依下列程序提出救濟：</p> <p>(一)屬性別<u>平等工作</u>法之性騷擾案件，依下列規定提起救濟：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 教師：依教師法規定。 2. 具公務人員身分職員：依公務人員保障法規定。 3. 適用勞基法人員：依性別<u>平等工作</u>法規定。 <p>(二)適用性騷擾防治法之性騷擾案件，當事人得<u>依法提起訴願</u>。</p>	<p>知當事人。</p> <p>二、前項調查結果應以書面通知當事人及臺中市政府。</p> <p>三、本校逾期未完成調查或當事人不服其調查結果，得依下列程序提出救濟：</p> <p>(一)屬性別<u>工作平等</u>法之性騷擾案件，<u>當事人得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復，申復以一次為限。當事人對申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內</u>，依下列規定提起救濟：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 教師：依教師法規定。 2. 具公務人員身分職員：依公務人員保障法規定。 3. 適用勞基法人員：依性別<u>工作平等</u>法規定。 <p>(二)適用性騷擾防治法之性騷擾案件，當事人得於<u>期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向臺中市政府提起再申訴</u>。</p>	<p>款有關再申訴之規定，再依性騷擾防治法第十六條第四項規定增訂得提起訴願之規定。</p>
<p><u>第十一條</u> 性平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</p>	<p><u>第十條</u> 性平會之調查職權，不受性騷擾事件司法程序之影響。惟性平會依職權決議暫停審議</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、參酌勞動部 113 年 2 月 23 日勞動條 5 字第 1130147679A 號函送之</p>

<p><u>議，其期間不受第十條規定之限制。</u></p>	<p><u>程序之進行時應通知當事人。</u></p>	<p>「僱用員工三十以上未滿一百人」、「僱用員工一百人以上未滿五百人」及「僱用員工五百人以上」事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本第 19 條規定，酌作文字修正。</p>
<p>第十二條 性騷擾案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> <ol style="list-style-type: none"> 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時。 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。 <p>性騷擾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> <ol style="list-style-type: none"> 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。 <p>前項申請，應舉其原因及事實，向本校性平會為之，並應為適</p>	<p>第十一條 性騷擾案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> <ol style="list-style-type: none"> 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時。 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。 <p>性騷擾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> <ol style="list-style-type: none"> 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。 <p>前項申請，應舉其原因及事實，向本校性平會為之，並應為適</p>	<p>條次變更。</p>

<p>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性平會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>調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性平會命其迴避。</p>	<p>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性平會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>調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性平會命其迴避。</p>	
<p>第十三條 <u>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臺中市政府申請調解。本校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，應協助其向臺中市政府申請調解。調解期間，除依申訴人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。</u></p>	<p>第十二條 <u>本校性騷擾案件之調解，依性騷擾事件調解辦法規定向臺中市政府申請調解。</u></p>	<p>一、 條次變更。</p> <p>二、 查性騷擾事件調解辦法業於 113 年 3 月 6 日廢止，有關適用性騷擾防治法之性騷擾案件調解程序，依性騷擾防治法第十八條第一項及第三項辦理。</p>
<p>第十四條 性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，依相關法令規定對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告事實者，亦得對申訴人為適當之懲戒或處理。</p>	<p>第十三條 性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，依相關法令規定對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告事實者，亦得對申訴人為適當之懲戒或處理。</p>	<p>條次變更。</p>

<p>第十五條 對性騷擾案件之審議結果，人事室應進行後續追蹤、考核及監督事宜，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。</p>	<p>第十四條 對性騷擾案件之審議結果，人事室應進行後續追蹤、考核及監督事宜，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。</p>	<p>條次變更。</p>
<p>第十六條 性平會調查性騷擾案件期間，對擔任調查小組之成員及工作人員，應予公差登記，並編列相關費用。</p>	<p>第十五條 性平會調查性騷擾案件期間，對擔任調查小組之成員及工作人員，應予公差登記，並編列相關費用。</p>	<p>條次變更。</p>
<p>第十七條 <u>本辦法未規定事項依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關規定辦理。</u></p>		<p>一、 本條新增。 二、 考量本規定係依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關規定訂定，倘有未明訂事項應回歸上開法規辦理，爰增訂本點規定。</p>
<p>第十八條 本辦法經校務會議通過後施行，修正時亦同。</p>	<p>第十六條 本辦法經校務會議通過後施行，修正時亦同。</p>	<p>條次變更。</p>