

**連江縣政府性騷擾防治及申訴調查處理要點  
修正對照表**

修正規定	現行規定	說明
<p>一、連江縣政府(以下簡稱本府)<u>為防治性騷擾及提供人員(包含受僱者、派駐勞工及求職者)</u>免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正及處理措施，以維護當事人之權益及隱私，特依<u>性別平等工作法(以下簡稱性工法)</u>第十三條第一項、<u>性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)</u>第七條第一項、<u>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>訂定本要點。</p>	<p>一、連江縣政府(以下簡稱本府)為提供<u>本府所屬</u>員工(包含約聘僱、約用人員、技工、工友、臨時工等)、求職者及受服務民眾免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、<u>懲戒</u>及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項，<u>以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」</u>之相關規定，訂定本要點。</p>	<p>一、文字酌修。 二、配合性別平等工作法(以下簡稱性工法)、工作場所性騷擾防治措施準則名稱修正，並新增性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)及性騷擾防治準則規定，修正相關文字。</p>
<p>二、<u>本要點適用於本府人員相互間、人員與服務對象或工作場域內來訪者間發生之性騷擾事件，相關申訴及處理程序如下：</u></p> <p>(一)<u>本府公務人員依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。</u></p> <p>(二)<u>本府公務人員以外之人員(下稱非公務人員)依性工法第三十二條之一規定辦理。</u></p> <p><u>本府人員於工作時間或工作場域外，對不特定之個人有本要點第三點</u></p>		<p>一、本點新增。 二、明訂本要點適用對象及申訴程序。 三、明訂機關首長涉及性工法或性騷法之性騷擾事件之受理申訴權責機關。</p>

<p><u>所定性騷擾之情形，經被害人向本府申訴或經警察機關移送時亦適用之。</u></p> <p><u>本府首長涉及性工法之性騷擾事件，得向本府民政社會處申訴；本府所屬機關首長涉及性工法之性騷擾事件，向具管轄權之上級機關申訴，其處理程序依上級機關規定辦理，上級機關未處理或不服上級機關之調查或懲處結果，得向本府民政社會處申訴。</u></p> <p><u>本府及所屬機關首長涉及性騷法之性騷擾事件，應向本府民政社會處申訴。</u></p> <p><u>非屬第三項及第四項之性騷擾事件，應向本府人事處申訴。</u></p> <p><u>性騷擾事件適用性別平等教育法者，不適用本要點。</u></p>		
<p>三、本要點所稱性騷擾，<u>指下列情形之一：</u></p> <p>(一)<u>受僱者</u>於執行職務時，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</p>	<p>二、本要點所稱之性騷擾，<u>係依性別工作平等法第十二條之定義，指前揭人員</u>於執行職務時，任何人<u>(含各級主管、員工、受服務民眾…等)</u>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</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、第一項分款規定並酌修文字。</p> <p>三、參照性工法第十二條規定，將權勢性騷擾定義增訂於第二項。</p> <p>四、依性工法第十二條第三項規定，於第三項增訂本府人員於非工作時間遭受性騷擾亦適用本要點之情形。</p> <p>五、為具體化性騷擾行為之</p>

<p>現。</p> <p><u>(二) 雇主對受僱者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。</u></p> <p><u>本要點所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。</u></p> <p><u>本府人員有下列情形之一者，亦適用本要點之規定：</u></p> <p><u>(一) 於非工作時間，遭受機關內之同一人，為持續性性騷擾。</u></p> <p><u>(二) 於非工作時間，遭受不同機關(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。</u></p> <p><u>(三) 於非工作時間，遭受機關首長或各級主管為性騷擾。</u></p> <p><u>前三項性騷擾之認定，得綜合審酌下列各款情形判斷：</u></p> <p><u>(一) 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或</u></p>	<p><u>影響其工作表現；或主管對前揭人員及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、獎懲之交換條件。</u></p>	<p>內容，爰參照工作場所性騷防治準則第五條規定，爰增訂第四項，例示性騷擾行為之可能情形及樣態。</p> <p>六、鑒於發生第一項第一款性騷擾事件，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之時，依性工法第十二條第七項規定，適用性騷法等相關法令之規定，爰增訂第五項。</p>
---	---	--

<p><u>嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(三)反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。</u></p> <p><u>第一項第一款所定情形，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，適用性騷法等相關法令之規定。</u></p>		
	<p><u>三、本要點，性騷擾行為之態樣包含如下：</u></p> <p><u>(一)因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。</u></p> <p><u>(二)與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。</u></p> <p><u>(三)以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。</u></p> <p><u>(四)強制性交及性攻擊。</u></p> <p><u>(五)展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。</u></p>	<p>性騷擾之定義及態樣已於第三點敘明，爰予刪除。</p>
<p>四、本府應防治工作場所性騷擾之發生，保護<u>本府</u></p>	<p>四、本府應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工</p>	<p>分項規定並酌修文字。</p>

<p><u>人員</u>不受性騷擾之威脅，建立友善工作環境，提升<u>本府人員</u>性別平權觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。</p> <p><u>本府人員</u>如於非本府所能支配、管理之工作場所工作者，本府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。</p>	<p>不受性騷擾之威脅，建立友善<u>的</u>工作環境，提升主管與員工性別平權<u>之</u>觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。</p> <p><u>倘若</u>前揭人員於非本府所能支配、管理之工作場所工作者，本府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。</p>	
<p>五、本府應<u>妥善</u>利用<u>公開</u>集會<u>或訓練課程</u>，加強宣導性騷擾防治措施及申訴管道，並定期實施防治性騷擾之教育訓練。</p> <p><u>前項教育訓練，由擔任主管職務及性騷擾業務承辦人員優先實施。</u></p>	<p>六、本府應利用集會、<u>廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式</u>，加強宣導<u>有關</u>性騷擾防治措施及申訴管道；並定期實施防治<u>工作場所</u>性騷擾之教育訓練，<u>於在職訓練或工作坊中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依工作場所性騷擾防治準則第九條規定，明定應實施防治性騷擾之教育訓練及優先實施對象，爰修正相關文字。</p> <p>三、公開揭示規定移列至第六點。</p>
<p>六、本府設置性騷擾申訴之專線電話、專線傳真及專用電子信箱，<u>並於本府人事處網站及公布欄公開揭示</u>：</p> <p>(一)申訴專線電話：0836-26030</p> <p>(二)申訴專線傳真：0836-22243</p> <p>(三)申訴專用電子信箱： matsupersonnel@gmail.com</p>	<p>五、本府應設置<u>工作場所</u>性騷擾申訴<u>管道</u>，將<u>相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示並印發本府所屬員工。</u></p> <p>(一)申訴專線電話：0836-26030</p> <p>(二)申訴專用傳真：0836-22243</p> <p>(三)申訴專用<u>信箱或申訴</u>電子信箱： matsupersonnel@gmail.com</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、文字酌修。</p> <p>三、修正公開揭示方式</p>
<p>七、<u>接獲申訴後，本府人事</u></p>	<p>九、性騷擾申訴及調查案件</p>	<p>一、點次變更。</p>

<p><u>處應於七日內簽請首長就本府單位主管以上人員中指派適當人選成立性騷擾調查處理委員會(以下簡稱委員會),負責調查處理性騷擾申訴案件。</u></p> <p><u>委員會人數七人,其中一人為召集人且擔任會議主席。委員中應有具備性別意識之專業人士。委員任一性別不得少於三分之一,女性委員不得少於二分之一。</u></p> <p><u>委員會應有全體委員二分之一以上出席始得開會,有出席委員過半數之同意始得作成決議,可否同數時,取決於主席。</u></p> <p>派駐勞工於執行職務時如遭受性騷擾事件,本府將受理申訴並與派駐事業單位共同調查,並將結果通知派駐事業單位及當事人。</p>	<p>成立後,應於接獲申訴七日內設置工作場所性騷擾申訴處理委員會,由縣長與本府員工代表共同組成。申訴處理委員會置主任委員一名,由縣長兼任並為會議主席,主席因故無法主持會議時,得另指定其他委員代理之;置委員三人至七人,並視需要聘請專家學者擔任委員,且委員會之女性成員代表不得低於二分之一。派遣勞工於執行職務時如遭受性騷擾事件,本府將受理申訴並與派遣事業單位共同調查,並將結果通知派遣事業單位及當事人。</p>	<p>二、規定分項並酌修文字。</p> <p>三、修正調查處理單位名稱、組成方式及組成人數。</p>
<p>八、本府<u>人事處</u>接獲申訴時,將依事件發生之<u>場域及當事人之身分關係</u>,先行確認釐清案件適用法規,不具受理申訴調查權限者,應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位,未能查明受理單位者,應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調</p>	<p>八、本府接獲性騷擾申訴及調查案件後,應於三日內確認是否受理,不受理之申訴案件,應以書面通知當事人。</p>	<p>避免性騷擾事件申訴人因不諳受理單位權限分工及行政程序而遭受不利益,爰依性騷法施行細則第十三條規定,明定不具調查權限之受理單位,應於一定期限內移送並副知主管機關。</p>

<p><u>查，並書面通知當事人及副知本府民政社會處。</u></p>		
<p>九、本府於知悉有性騷擾情形時，應採取<u>下列</u>立即有效之糾正及補救措施：</p> <p><u>(一)因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>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。</u></li> <li>2. <u>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。</u></li> <li>3. <u>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></li> <li>4. <u>本府各級主管或所屬機關首長涉及性騷擾行為，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，得暫時停止或調整其職務；經調查未認定為性騷</u></li> </ol>	<p>七、本府於知悉<u>有性侵害或性騷擾之</u>情形時，應採取立即<u>且</u>有效之糾正及補救措施，<u>並注意下列事項：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(一)保護被害人之權益及隱私。</li> <li>(二)對所屬場域空間安全之維護或改善。</li> <li>(三)對行為人之懲處。</li> <li>(四)其他防治及改善措施。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>一、點次變更。</li> <li>二、參照工作場所性騷擾防治準則第六條規定，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」而知悉性騷擾之三種情形，新增應採取之「立即有效之糾正及補救措施」作法。</li> </ol>

<p><u>擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。</u></p> <p><u>(二)非因前款情形而知悉性騷擾事件時：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。</u></li> <li>2. <u>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。</u></li> <li>3. <u>對相關人員適度調整工作內容或工作場所。</u></li> <li>4. <u>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。</u></li> </ol> <p><u>(三)本府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，仍將依前款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。</u></p>		
<p><u>十、被害人及行為人分屬不同機關(事業單位)，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之機關(事業單位)於知悉性騷擾之情形時，將依下列</u></p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、為避免本府人員於執行職務中，可能遭受共同作業或業務往來關係之不同機關(事業單位)之人員性騷擾，卻無法有</p>

<p><u>規定採取前點所定立即有效之糾正及補救措施：</u></p> <p><u>(一)任一方之機關(事業單位)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>效處理，爰參照工作場所性騷擾防治準則第七條規定增訂本點。</p>
<p><u>十一、本府各業管單位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。本府知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取下列有效之糾正及補救措施：</u></p> <p><u>(一)事件發生當時知悉：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><u>1. 協助被害人申訴及保全相關證據。</u></li> <li><u>2. 必要時協助通知警察機關到場處理。</u></li> <li><u>3. 檢討所屬場地安全。</u></li> </ol> <p><u>(二)事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。</u></p> <p><u>(三)必要時得採取下列處置：</u></p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、配合性騷法第七條、性騷擾防治準則第四條及第五條規定，明定本府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，以及於知悉發生性騷擾事件時，應採取之處置作為。</p>

<p><u>1. 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。</u></p> <p><u>2. 避免報復情事。</u></p> <p><u>3. 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。</u></p> <p><u>4. 其他認為必要之處置。</u></p> <p><u>前項第一款及第二款由該場所之業管單位配合辦理。</u></p>		
<p><u>十二、性騷擾事件之申訴，由被害人或其代理人向本府人事處提出申訴，經受理後進行調查。</u></p> <p><u>如屬性騷法規範之事件，申訴期間依該法第十四條規定辦理。</u></p> <p><u>第一項申訴，得以書面、言詞或電子郵件提出。以言詞或電子郵件為申訴者，受理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。</u></p> <p><u>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：</u></p> <p><u>(一) 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照</u></p>	<p>十、性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p> <p>申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：</p> <p>(一) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。</p> <p>(二) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。</p> <p>(三) 申訴之事實及內容。</p> <p>申訴書或言詞作成之紀錄不合前項範例，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、增訂第一項及第二項。</p> <p>三、現行第一項規定移列至第三項並酌修文字。</p> <p>四、現行第二項規定移列至第四項並酌修文字。</p> <p>五、現行第三項逾期不補正致申訴不予受理之規定移列至第十七點。</p> <p>六、配合性工法第十三條第四項及工作場所性騷擾防治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，應通知地方主管機關；又配合性騷法施行細則第十四條第二項，明定本府接獲性騷擾事件有不予受理情形時之處理方式，爰增訂第六項。</p>

<p><u>號碼、服務或就學之單位、職稱、住居所、聯絡電話。</u></p> <p><u>(二)申訴事實發生或知悉日期、內容、相關事證或人證。</u></p> <p><u>(三)有法定代理人或委任代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所及聯絡電話。委任者，並應檢附委任書。</u></p> <p>申訴書或紀錄不合前項<u>規定</u>，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。</p> <p><u>本府於接獲申訴時，如適用性工法，則依性工法第十三條第四項規定，通知本府民政社會處。如適用性騷法且有性騷法第十四條第五項所定不予受理情形者，應依性騷法施行細則第十四條第二項規定，移送本府民政社會處決定不予受理或應續行調查。</u></p>	<p><u>正。逾期不補正者，申訴不予受理。</u></p>	
<p>十三、<u>申訴人於委員會作成決定前</u>，得以書面撤回其申訴；申訴經</p>	<p>十一、<u>工作場所性騷擾申訴處理委員會作成決議前</u>，得<u>由申訴人</u></p>	<p>一、點次變更。 二、文字酌修。</p>

<p>撤回者，不得就同一事由再為申訴。<u>但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。</u></p>	<p><u>或其授權代理人</u>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>十四、<u>申訴處理程序如下：</u></p> <p>(一)<u>受理之申訴案件，召集人應指派三人以上之委員組成申訴調查小組進行調查，其成員應有具備性別意識之專業人士協助調查。</u></p> <p>(二)<u>申訴調查小組調查過程應保護當事人之隱私；必要時，得請當事人到會或實地進行訪談，調查結束後，並應作成調查報告初稿，提委員會審議。</u></p> <p>(三)<u>前款調查報告初稿內容應包括下列事項：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。</u></li> <li>2. <u>調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</u></li> <li>3. <u>事實認定及理由。</u></li> <li>4. <u>處理建議。</u></li> </ol> <p>(四)<u>申訴案件之審</u></p>	<p>十四、工作場所性騷擾申訴處理委員會應於申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並以書面通知當事人。調查結果，應做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。申訴處理委員會之決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本府，並註明對決議有異議者，得於決議送達當事人之次日起，二十日內向申訴處理委員會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。提出申復應附具書面理由，由申訴處理委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。</p>	<p>一、配合工作場所性騷擾防治準則第十三條規定修正處理程序，並分款敘明。</p> <p>二、依工作場所性騷擾防治準則第十四條規定，增訂第三款有關調查報告書內容應包括之事項。</p> <p>三、現行規定第一項委員會開會及決議方式等部分移列至第七點。</p> <p>四、第二項移列至第二十點。</p>

<p><u>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>(五)委員會會議以不公開為原則，對申訴案件之審議，應作出成立或不成立之決定。決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。</u></p> <p><u>(六)申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關機關依規定辦理。</u></p> <p><u>(七)屬性工法之申訴案件應自受理之次日起二個月內作決定；屬性騷法之申訴案件應自受理之次日起二個月內作成調查報告及處理建議。必要時，得延長一個月，並應通知當事人。</u></p>		
<p>十五、<u>委員會調查及審議原則如下：</u></p> <p>(一)性騷擾事件調查應以不公開方式為之，<u>並</u>保護當事人隱私及<u>其他</u></p>	<p>十二、本府調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：</p> <p>(一)性騷擾事件<u>之</u>調查，應以不公開方式為之，<u>調</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、酌修文字。</p> <p>三、配合性騷法第十七條規定，於第二款增訂行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提</p>

<p>人格法益。</p> <p>(二)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。</p> <p>(三)性騷擾事件調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。</p> <p>(四)申訴人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(五)性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等情形時，應避免其對質。</p> <p>(六)調查人員因調查必要，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>(七)對在性騷擾案件申訴、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</p>	<p>查過程應保護當事人之隱私及人格法益。</p> <p>(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。</p> <p>(三)被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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份之資料，除有調</p>	<p>供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。</p> <p>四、現行規定第四款移列至第十四點規範；現行規定第七款移列至第十八點規範，爰予刪除。</p>
---	---	---

<p>待遇。</p>	<p><u>查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。</u></p> <p>(八)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>	
<p>十六、<u>涉及性騷法且屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件，本府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，應協助其向民政社會處申請調解。</u></p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、配合性騷法第十八條規定，增訂權勢性騷擾以外之性騷擾事件，如獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向主管機關申請調解。</p>
<p>十七、<u>申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：</u></p> <p>(一)<u>申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。</u></p> <p>(二)<u>同一事由經申訴決定確定，或經撤回後，再提起申訴。</u></p> <p>(三)<u>對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。</u></p>		<p>本點新增。</p>
<p>十八、<u>參與性騷擾申訴</u>事件</p>	<p>十三、<u>參與性騷擾事件之</u></p>	<p>一、點次變更。</p>

<p>之處理、調查及審議人員，應依下列規定辦理：</p> <p>(一)保護當事人與受邀協助調查之個人隱私及其他權益；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>(二)不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。</p> <p>違反前項規定者，委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，簽報首長依法懲處。</p>	<p>處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密。違反者，工作場所性騷擾申訴處理委員會主任委員應終止其參與，本府並得視其情節，依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。</p>	<p>二、分項分款敘明並酌修文字。</p> <p>三、配合工作場所性騷擾防治準則第十條及性騷擾防治準則第十條規定，修正相關文字。</p>
<p>十九、參與性騷擾申訴案件之處理、調查及審議人員，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、三親等內之姻親者，應自行迴避。屬性騷法施行細則所定應自行迴避者，亦同。</p> <p>前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向委員</p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、配合工作場所性騷擾防治準則第十五條規定，明定迴避情形。</p>

<p><u>會申請迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。</u></p> <p><u>被申請迴避之人員在委員會就該申請事件為准駁前，應停止處理、調查或審議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</u></p> <p><u>第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經當事人申請迴避者，應由委員會命其迴避。</u></p>		
<p>二十、委員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，不受<u>十四點結案期限</u>之限制。</p>	<p>十四、（第二項） <u>申訴處理委員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，其期間不受前項規定之限制。</u></p>	<p>一、點次變更。 二、由現行規定第十四點第二項移列，並酌修文字。</p>
	<p>十六、<u>有下列情形之一者，當事人對工作場所性騷擾申訴處理委員會之決議提出申復：</u></p> <p>（一）<u>申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。</u></p> <p>（二）<u>申訴處理委員會之組織不合法者。</u></p> <p>（三）<u>性騷擾防治準則第15條規定應迴避之委員參與決定者。</u></p> <p>（四）<u>參與決議之委</u></p>	<p>配合工作場所性騷擾防治準則第十八條業刪除申復規定，爰予刪除。</p>

	<p><u>員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。</u></p> <p>(五)<u>證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。</u></p> <p>(六)<u>為決定基礎之證物，係偽造或變造者。</u></p> <p>(七)<u>為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。</u></p> <p>(八)<u>發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。</u></p> <p>(九)<u>原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。</u></p>	
<p>二十一、<u>申訴案件當事人為公務人員，對申訴案件之決定有異議者，亦得於收到書面通知次日起三十日內，繕具復審書經由本府向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。</u></p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、增訂公務人員對申訴案件決定不符之救濟程序。</p>
<p>二十二、<u>本府非公務人員，於申訴案件被</u></p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、增訂非公務人員之救濟</p>

<p><u>申訴人為機關首長、機關未處理或不服機關所為之調查或懲處結果者，得依性工法規定，逕向本府民政社會處提起申訴。</u></p>		<p>程序。</p>
<p><u>二十三、委員會對第十四點決定成立性騷擾行為之被申訴人，應作成懲處及其他適當處理之建議，並依規定辦理懲處或執行有關事項；如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處或處理。</u></p>	<p>十六、性騷擾行為經調查屬實者，本府得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲處或其他處理。如涉及刑事責任時，本府並應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本府得視情節輕重，對申訴人依相關規定為適當之懲處或處理。</p>	<p>一、點次變更。 二、文字酌修。</p>
<p><u>二十四、屬性工法規範之申訴案件，經委員會作出成立決定者，應通知本府民政社會處。</u> <u>屬性騷法規範之申訴案件，委員會應作成調查報告及處理建議，移送本府民政社會處辦理。</u></p>		<p>一、本點新增。 二、配合性工法第十三條第四項及工作場所性騷擾防治準則第十九條規定，性騷擾行為經查證屬實，雇主應按中央主管機關規定之內容及方式將處理結果通知地方主管，爰增訂第一項。 三、配合性騷法第十五條第四項，政府機關針對性騷擾案件所為調查，應作成調查報告及處理建議，移送縣市主管機關辦理，爰增訂第二項。</p>
<p><u>二十五、當事人有輔導、醫</u></p>	<p>十八、當事人有輔導、醫療</p>	<p>一、點次變更。</p>

<p>療或法律協助等需要者，本府得<u>協助</u>轉介<u>至</u>專業輔導、醫療機構或法律協助。</p>	<p>或法律協助等需要者，本府得<u>主動</u>轉介<u>或提供</u>專業輔導、醫療機構或法律協助。</p>	<p>二、文字酌修。</p>
	<p>十九、<u>本府不會因提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。</u></p>	<p>移列至第十五點第一項第七款，爰予刪除。</p>
<p>二十六、<u>性騷擾申訴案件</u>應採取事後追蹤、考核及監督，確保<u>申訴決定確實</u>有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。</p>	<p>十七、<u>本府對工作場所性騷擾申訴處理委員會之決議</u>應採取追蹤、考核及監督，<u>以確保懲戒或處理措施</u>有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。</p>	<p>一、點次變更。 二、文字酌修。</p>
<p>二十七、<u>被害人因執行職務遭受性騷擾致生法律訴訟，得依公務人員因公涉訟輔助辦法規定，向本府申請涉訟輔助，並於受司法機關通知到庭期間，給予公假前往。</u></p>		<p>一、本點新增。 二、依性工法第二十七條第四項規定，被害人因遭受性騷擾至生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假，爰增訂本點。</p>
<p>二十八、<u>委員會委員均為無給職。但如係外聘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。委員會所需經費由本府相關預算項下支應。</u></p>		<p>一、本點新增。 二、明定委員係無給職及外聘委員得支領稿費或出席費之規定。</p>
	<p>二十、<u>性騷擾之行為人如非本府員工或申訴</u></p>	<p>性騷擾事件依法規應由行為人之服務機關為受理申訴對</p>

	人如為派遣勞工，本府仍應依本要點相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。	象，爰予刪除。
二十九、本要點 <u>未規範事項，依性騷擾相關法規規定</u> 辦理。	二十一、本要點未盡事宜，依性別工作平等法辦理， <u>若有抵觸性別工作平等法者，抵觸無效。</u>	一、點次變更。 二、所稱性騷擾相關法規，係指性工法、性工法施行細則、工作場所性騷擾防治準則、性騷法、性騷法施行細則及性騷法防治準則等法規，爰修正相關文字。
三十、本要點之 <u>申訴書、委任書及申訴撤回書</u> ，格式如附件。		一、本點新增。 二、本要點所附相關書表，係依「行政院所屬中央及地方各機關(構)性騷擾案件申訴處理作業流程指引」，分依適用性工法或性騷法之案件訂定。
	二十二、 <u>本要點奉縣長核定公布後實施，修訂時亦同。</u>	依據中央行政機關法制作業應注意事項第十二點規定，函頒下達行政規則時，應以函中敘明生效日期，爰予刪除。