彰化縣政府性騷擾防治申訴及調查處理要點

修正草案對照表

修正規定	現行規定	說明
壹、總則		新增章名。
一、彰化縣政府(以下簡稱本府)為防治性騷擾及提供人員(包含受僱者及求職者)免於性騷擾之工作及服務環境，以維護當事人之權益及隱私，依性別平等工作法(以下簡稱性工法)第十三條第一項、性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)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，訂定本要點。	一、目的： 彰化縣政府(以下簡稱本府)為防治性騷擾事件，並維護當事人之權益，特依性騷擾防治法第七條及性別工作平等法第十三條，訂定本要點。	配合性工法名稱修正及性騷法第七條項次修正，並新增工作場所性騷擾防治措施準則(以下簡稱工作場所性騷防治準則)及性騷擾防治準則規定，修正相關文字。
二、本要點適用於本府人員間、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： (一)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。 (二)本府約僱人員、技工、工友、約用人員、測量助理及駕駛(以下簡稱非公務人員)依性工法第三十二條之一規定辦理。 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所定性騷擾情形，經被害人向本府申訴或經警察機關移送時亦適用之。 本府所屬各機關首長涉及	三、本要點適用於本府員工於執行職務時，遭任何人性騷擾；及本府員工遭任何人申訴性騷擾事件。但性侵害、性騷擾行為應適用性別平等教育法處理者，不適用本要點。 本府所屬機關首長如涉及性別工作平等法之性騷擾事件，依本要點及相關規定辦理。	一、點次變更。 二、第一項修正理由如下： (一)依據工作場所性騷防治準則第四條規定，政府機關所訂定之性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，應明定申訴及處理程序，依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理，爰增訂相關文字。 (二)本要點所稱公務人員之定義範圍，依

性工法之性騷擾事件，應向本府具指揮監督權限之業務管理單位（以下簡稱業管單位）申訴，權責分列如下： 1.人事處:受理本府所屬一級機關申訴案。 2.民政處：受理本縣戶政事務所及本縣鄉(鎮、市)公所申訴案。 3.地政處：受理本縣地政事務所申訴案。 4.農業處：受理本縣動物防疫所申訴案。 5.教育處：受理本縣各級學校、家庭教育中心及教育網路中心等申訴案。 6.其餘逕由上級管轄機關受理所屬機關申訴案。 本府所屬各機關首長涉及性騷法之性騷擾事件，應向本府社會處申訴。		原行政院勞工委員會(現為勞動部)九十二年四月二十九日勞動三字第〇九二〇〇二四二三三號令規定，係以公務人員保障法之適用或準用範圍為界定依據。 （三）至本府約僱人員、技工、工友、約用人員、測量助理及駕駛等非公務人員部分，則依性工法第三十二條之一規定辦理。 三、依性工法第三十二條之三及性騷法第十四條第三項規定，訂明本府所屬各機關首長，涉及性工法及性騷法之性騷擾事件受理申訴權責機關，無法逐一陳列記載之機關首長涉及性工法之性騷擾事件則適用第六目，由各指揮監督權限之業管單位受理申訴案件。 四、「行政院及所屬各

		機關學校臨時人員進用及運用要點」業經行政院於一百十三年一月三十日修正為「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」，爰配合將「臨時人員」名稱修正為「約用人員」。
三、本要點所稱性騷擾，包括： （一）性工法之性騷擾，指下列情形之一： 1.受僱者於執行職務時，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現。 2.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。 （二）性工法之權勢性騷擾，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。 （三）本府人員有下列情形	二、本要點所稱性騷擾，其範圍如下： (一)性別工作平等法第十二條規定： 「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一： 一、受僱者於執行職務時，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，致侵犯或擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。 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。 前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人	一、點次變更。 二、第一項本文及各款酌作文字修正。 三、參照性工法第十二條及性騷法第二條規定，將該二法權勢性騷擾定義增訂於第一項第二款及第五款。 四、依性工法第十二條第三項規定，於第一項第三款增訂本府人員於非工作時間遭受性騷擾亦適用性工法之情形。 五、現行第一項第二款移列至第一項第四款並酌作文字修正。 六、鑒於發生第一項第一款第一目性騷擾事件，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

之一者，亦適用性工法之規定： 1. 於非工作時間，遭受機關內之同一人，為持續性性騷擾。 2. 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。 3. 於非工作時間，遭受機關首長（或僱用人）為性騷擾。 （四）性騷法之性騷擾，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： 1. 以明示或暗示之方式，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、活動或正常生活之進行。 2. 以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。 （五）性騷法之權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、	之認知等具體事實為之。 （二）性騷擾防治法第二條規定： 「本法所稱性騷擾，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、以該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、活動或正常生活之進行。」 適用前項第一款性別工作平等法所稱之性騷擾事件者，不適用第二款性騷擾防治法所稱之性騷擾事件。	之規定，爰增訂第一項第六款。 七、為具體化性騷擾行為之內容，爰參照工作場所性騷防治準則第五條規定，增訂第二項，例示性騷擾行為之可能情形及樣態。

業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。 （六）第一款第一目所定情形，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，適用性騷法之規定。 性騷擾之調查，除依前項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形： （一）不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。 （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。 （三）反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。		
貳、預防措施		新增章名。
四、本府各單位應防治工作場所性騷擾之發生，保護本府人員不受性騷擾之威脅，建立友善工作環境，提升本府人員性別平權觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。 本府人員如於非本府所能支配、管理之工作場所工作者，本府各單位應為工作環境性騷擾風險類型辨識及提供必要防護措施，並事前詳為告知。		一、本點新增。 二、本點之防護措施，由各人員所屬（服務）單位辦理。

五、本府各單位應妥善運用多元方式，加強性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。 本府應就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練： （一）本府人員應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。 （二）擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練，並列為優先實施對象。	十三、本府應妥適利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，於各種公務人員訓練、講習課程中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並鼓勵所屬人員參與性侵害及性騷擾防治相關教育訓練。參加者依公務人員請假規則辦理。	一、點次變更。 二、為強化各單位性騷擾防治責任，增進本府同仁在面臨性騷擾時具有基本知能並培養對性騷擾的正確認知，爰酌作文字修正。 三、為加強性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，本府各單位亦應運用多元方式（如：集會、印刷品等），向所屬同仁傳遞有關性騷擾防治訊息。 四、依工作場所性騷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。 五、本點規範之教育訓練，包含性騷法第八條及性騷擾防治準則第八條之教育訓練，並由性騷法主管機關（單位）辦理。
六、本府受理性騷擾申訴之管道及權責單位如下，並於本府網站公開揭示： （一）本府公務人員、聘僱人員及臨時約僱人員：向人事處申訴 專線電話: 04-7531432～5 傳真:04-7229145 電子信箱： A1432_1435@email.	十五、本府性騷擾申訴之管道如下： （一）本府所屬職員、約聘僱人員及臨時約聘僱人員請洽人事處 專線電話： 04-7531432~5 傳真： 04-7229145 電子信箱： A1432_1435@email.	一、點次變更。 二、第一項配合工作場所性騷防治準則第三條及性騷擾防治準則第六條規定，並酌作文字修正。 三、參照性工法第三十二條之三第一項之規定，爰修正本府受理性騷擾事件之申訴管道。

chcg.gov.tw （二）本府技工、工友、駕駛及約用人員：向行政處申訴 專線電話:04-7531063 傳真:04-7222422 電子信箱：Mal203@email.chcg.gov.tw （三）本府測量助理：向地政處申訴 專線電話:04-7531573～7 傳真:04-7290050 電子信箱：Land@email.chcg.gov.tw （四）本府所屬各機關首長涉及性騷擾事件向各業管單位申訴。	chcg.gov.tw （二）本府技工、工友、駕駛及臨時人員請洽行政處 專線電話：04-7531063 傳真：04-7222422 電子信箱：mal203@emailw.chcg.gov.tw 本府各處知有性騷擾事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救措施；並協助被害人申訴事宜，本府人事處或行政處受理性騷擾申訴後，應指定專責處理人員協調處理。	四、「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」業經行政院於一百十三年一月三十日修正為「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」，爰配合將「臨時人員」名稱修正為「約用人員」。
七、本府設置性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱申委會），負責處理性騷擾申訴案件。 申委會置委員七至九人，其中一人為主任委員，由本府秘書長兼任，並為會議主席；主席因故無法主持會議時，得指定委員代理或出席委員互推一人代理之；其餘委員由本府人員及具備性別意識之專業人士聘（派）兼任之，其中女性委員不得少於二分之一，男性委員不得少於三分之一，委員應親自出席，不得代理。 委員任期二年，期滿得續聘（派），任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。	五、本府為處理性騷擾申訴案件，應組成性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱申委會）： （一）申委會置委員五至九人，其中一人為主任委員，主任委員由縣長指定副縣長或秘書長兼任，並為會議主席；其他委員半數聘請專家學者擔任，其餘由本府法制處、勞工處、社會處及政風處各推派一人兼任之，委員人數女性不得少於二分之一，委員應親自出席，不得代理；另置執行秘書二人（分由人事處處長、行政處處長兼任）	一、點次變更並酌作文字修正。 二、明定性騷案件之召集單位。

申委會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，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。 申委會之召集視申訴人身分由各業管單位負責，其召集權責單位同第六點。	及兼職幹事二至四人，由人事處及行政處指定人員奉縣長核可後派兼之。 （二）委員任期二年，主任委員因故無法主持會議時，得指定委員代理之。期滿得續聘（派），因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。 （三）申委員會開會時，應有全體委員三分之二出席方得開會，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。 （四）申訴人為本府所屬職員、約聘僱人員及臨時約聘僱人員由本府人事處召集，申訴人為本府技工、工友、駕駛及臨時人員時由本府行政處召集。	
參、申訴調查處理程序		新增章名。
八、本府接獲申訴事件時，應依事件發生之場域及當事人之身分關係，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查，並書面通知當事人、副知本府社會處。		一、本點新增。 二、為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相關機關。
九、本府各單位於知悉有性騷擾		一、本點新增。

情形時，應就業管事項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時： 1.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。 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。 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。 4.本府各級主管及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；經調查未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員相關法律予以停職或免職者，得依規定申請復職，及補發停職期間之本俸、年功俸或相當之給與。 （二）非因前款情形而知悉性騷擾事件時： 1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。 2. 告知被害人得主張之權益及各種救濟		二、參照工作場所性騷防治準則第六條規定，新增應採取之「立即有效之糾正及補救措施」作法。

途徑，並依其意願協助其提起申訴。 3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。 4. 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。 （三）本府各業管單位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，仍應依前款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。		
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，應依下列規定採取前點所定立即有效之糾正及補救措施： （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。 （二）保護當事人之隱私及其他人格法益。		一、本點新增。 二、為避免本府人員於執行職務中，可能遭受具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，卻無法有效處理，爰參照工作場所性騷防治準則第七條規定增訂本點。
十一、本府各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。 本府各單位知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所		一、本點新增。 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

發生性騷擾事件，應採取下列有效之糾正及補救措施： （一）事件發生當時知悉： 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。 （二）事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。 （三）必要時得採取下列處置: 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。		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。 三、公共場所及公眾得出入之場所由各單位定期檢討其空間及設施，於發生性騷擾事件時採取有效之糾正及補救措施。
十二、性騷擾事件之申訴,由被害人或其代理人向本府各業管單位提起，經受理後進行調查。 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。 第一項申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出。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其閱覽，確認內容無誤。 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： （一）申訴人姓名、性別、	四、受理申訴之處理程序如下： （一）性騷擾事件之申訴，由被害人或其代理人（視被害人之身分別）向本府人事處或行政處提起。 （二）性騷擾事件申訴，應自事實發生之日，依案件之性質，分別依性別工作平等法、性騷擾防治法規定之期限內為之。申訴應 （三）申訴應以書面載明下列事項，必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出。但應以書面補正： 1、申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話。	一、點次變更。 二、第二項至第四項配合性騷法第十四條、性騷法施行細則第十二條及工作場所性騷防治準則第十一條規定，酌作文字修正。 三、配合性工法第十三條第四項及工作場所性騷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，爰增訂第六項。

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、職稱、住居所、聯絡電話。 （二）申訴事實發生或知悉日期、內容、相關事證或人證。 （三）申訴之年、月、日。 （四）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。 申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，受理權責單位應通知申訴人於十四日內補正。 本府於接獲第一項申訴時，應依性工法第十三條第四項規定，通知本府勞工處。 本府於接獲第二項申訴時，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，移送本府社會處決定不予受理或應續行調查。	2、如有委任代理人者應檢附委任書，並應記載姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話。 3、申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。 4、申訴之年、月、日。 （四）申訴人或其代理人於案件審議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達本府人事處或行政處後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。 （五）同一申訴事件已調查完畢，且調查及處理結果已函復當事人者，得不予受理。	四、配合性騷法施行細則第十四條第二項，定明本府接獲性騷擾事件有不予受理情形時之處理方式，爰增訂第七項。 五、現行第四款移列至第十三點規範，爰予刪除。
十三、申訴人於申委會作成決定前，得以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再行申訴。		一、本點新增。 二、內容由現行第四點第四款移列並酌作文字修正。 三、依據性騷法第十四條第四項規定，性騷擾事件經撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。

十四、申委會審議程序如下： （一）受理之申訴案件，主任委員應於申訴或移送到達之日起七日內指派委員三人以上組成申訴調查小組進行調查，且小組成員應有具備性別意識之外部專業人士。 （二）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，並應作成調查報告書，提申委會審議。 （三）前款調查報告書內容應包括下列事項： 1. 性騷擾申訴事件之案由，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。 （四）申訴案件之審議，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。 （五）申委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。 （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	六、申委會調查程序如下： （一）接獲性騷擾申訴案件，應送請主任委員於三日內確認是否受理，不受理之申訴案件，應簽請縣長同意後備查，並應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知當事人。 （二）確認受理之申訴案件，應於七日內由主任委員指派委員三人至五人組成調查小組，推選一人為小組召集人進行調查，並於二個月內結案，必要時，得延長一個月，並應通知當事人。調查結束後，由小組委員應結果作成調查報告書，提申委員會審議。	一、點次變更。 二、依工作場所性騷防治準則第十三條規定，修正第一款及第二款文字。 三、依工作場所性騷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。

理。 （七）申訴案件應自受理之翌日起二個月內作決定；必要時，得延長一個月，並通知當事人。		
十五、申委會調查及審議原則如下： （一）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。 （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。 （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。 （四）申訴人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。 （五）性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等情形時，應避免其對質。 （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。 （七）對在性騷擾案件申訴、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，不得為不當之差別待遇。	八、本府調查單位調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之： （一）性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，並保護當事人之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機會。 （三）被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，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，對於當事人之姓名或其它足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公	一、點次變更。 二、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，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。 三、現行第七款移列第十八點規範，爰予刪除。

	共安全之考量者外，應予保密，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。 （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。	
	九、調查結果： （一）調查單位對性騷擾事件調查及處理結果應以書面作成決議，並將調查結果通知當事人。 （二）前款書面內容應包括處理結果之理由、提起救濟之期限及受理機關。	一、本點刪除。 二、現行相關規定移列第十四點規範，爰刪除本點。
十六、涉及性騷法且屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件，本府業管單位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，應協助其向本府社會處申請調解。		一、本點新增。 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。
十七、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理： （一）申訴不符第十二點程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。 （二）同一事由經申訴決定確定，或經撤回後，再提起申訴。 （三）對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。		一、本點新增。 二、不予受理之情形。

十八、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及審議人員，應依下列規定辦理： （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。 （二）不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。 違反前項規定者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，簽報首長依法懲處並解除其聘(派)兼。		一、本點新增。 二、內容由現行第八點第七款移列並酌作文字修正。 三、違反保密原則者，終止其參與，並視其情節輕重，簽報依法懲處並解除其聘(派)兼。
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。 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，向申委會申請迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。 被申請迴避之人員在申委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。	七、迴避原則: (一)性騷擾事件申訴及再申訴之調查人員在調查過程中，有下列情形之一，應自行迴避： 1、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。 2、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者。 3、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。 4、於該事件，曾為證人、鑑定人者。 (二)性騷擾事件申訴及再申訴之調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避： 1、有第一款所定之情形而不	一、點次變更。 二、依工作場所性騷防治準則第十五條第一項規定，修正第一項應自行迴避人員範圍；復依性騷法施行細則第十五條所定應自行迴避範圍，較工作場所性騷防治準則第十五條廣泛，爰予明定。 三、依工作場所性騷防治準則第十五條第二項規定，於第二項增訂被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。 四、配合工作場所性騷防治準則第十五條第三項及第四項規定，爰第三項及第

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，應由申委會命其迴避。	自行迴避者。 2、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。 (三)前款申請，應舉其原因及事實，向該性騷擾申訴或再申訴之調查單位為之，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。 (四)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。 (五)調查人員有第一款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。	四項酌作文字修正。
二十、申委會對已進入司法程序之性騷擾申訴，涉及性工法者，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，不受第十四點結案期限之限制；但性騷擾申訴如已進入司法程序，並涉及性騷法者，移請本府社會處審議。		一、本點新增。 二、配合勞動部一百十三年二月二十三日勞動條五字第一一三〇一四七六七九A號函送之「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 範本第十九條規定，及性騷法第十六條第二項規定辦理。
二十一、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	十一、救濟途徑： （一）性別工作平等法之性騷擾申訴案：	一、點次變更。 二、第一款第二目移列至第二十二點，爰

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。	1.申訴人及申訴之相對人為本府公務人員，對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起十日內向本府人事處提起申復。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。 2.申訴人及申訴之相對人為前款外其他人員（視人員身分別），對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內向本府人事處或行政處提起申復或逕向本府勞工處提再申訴。 （二）性騷擾防治法之性騷擾申訴案： 申訴人如不服調查單位之決議，得於調查期限屆滿或調查決議送達之日起三十日內向本府社會處提出再申訴。	予刪除。 三、增列公務人員外部救濟方式。
二十二、申訴案件當事人為非公務人員，於申訴案件被申訴人為機關首長(或僱用人)、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，逕向本府勞工處提起申訴。		一、本點新增。 二、內容由現行第十一點第一款第二目移列並酌予文字修正。 三、依性工法第三十二之一條規定，規範本府非公務人員得逕向地方主管機關提起申訴之情形。
肆、申訴決定或調查結果之處理		新增章名。

二十三、申委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，並移請人事權責單位依規定辦理懲處或轉送相關單位執行有關事項；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。 前開懲處程序，列席之被害人得對懲處程度陳述意見，並列入懲處決定重要參考。		一、本點新增。 二、規範性騷擾案件經申委會決定成立後，被申訴人應作成懲處等建議。
二十四、屬性工法規範之申訴案件，經申委會作出成立決定者，應按勞動部規定之內容及方式，通知本府勞工處。 屬性騷法規範之申訴案件，申委會調查結果，應作成調查報告及處理建議，移送本府社會處辦理。		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機關，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，移送直轄市、縣(市)主管機關辦理，爰增訂第二項。
伍、被害人保護與扶助		新增章名。
二十五、當事人有輔導、醫療等需要者，申委會得協助轉介至專業輔導或醫療機構。	十二、申委會於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。	點次變更並酌作文字修正。
二十六、性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、考核及監	十、懲處、追蹤、考核及監督性騷擾行為經調查屬實，應視	點次變更並酌作文字修正。

督，確保申訴決定確實有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。	情節輕重作成調整職務、懲處、或其他適當處理之建議，並以書面移送本府人事處依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復之情事發生。	
二十七、被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，應給予公假。		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致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假，爰增訂本點。
陸、附則		新增章名。
二十八、申委會委員均為無給職。但非本府人員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。	十四、申委會委員均為無給職。非本府之兼職委員及參與調查之專業人員撰寫調查報告書，得支領撰稿費，出席會議時得支領出席費。	點次變更並酌作文字修正。
二十九、申委會所需經費由本府各業管單位相關預算項下支應。		本點新增。
三十、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規規定辦理。	十六、本要點如有未盡事宜，依性騷擾防治法及相關法令辦理。	一、點次變更並酌作文字修正。 二、所稱性騷擾相關法規，係指性工法、性工法施行細則、工作場所性騷防治準則、性騷法、性騷法施行細則及性騷擾防治準則等法規。