

臺中市就業服務處工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法
修正草案對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>第一條</p> <p>臺中市就業服務處（以下簡稱本處）為提供受僱者、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依<u>性別平等工作法</u>第十三條第一項，以及勞動部頒布「<u>工作場所性騷擾防治措施準則</u>」之相關規定，訂定本處工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法（以下簡稱本辦法）。</p>	<p>第一條</p> <p>臺中市就業服務處（以下簡稱本處）為提供受僱者、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依<u>性別工作平等法</u>第十三條第一項，以及勞動部頒布「<u>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，訂定本處工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法（以下簡稱本辦法）。</p>	<p>一、本條修訂。</p> <p>二、依據中華民國一百十二年八月十六日總統華總一義字第11200069341號令及勞動部113年1月25日府授勞動字第1130017929號修正公布名稱。</p>
<p>第二條</p> <p>本處之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本辦法行之。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、依據勞動部113年2月23日修訂之「僱用員工一百人以上未滿五百人」事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範第二條規定。</p>
<p>第三條</p> <p><u>本處各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：</u></p> <p><u>(一)</u>以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其<u>他員工</u>造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。</p> <p><u>(二)</u>主管對<u>下屬或求職者</u>以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，<u>做</u>為勞務契約成立、</p>	<p>第二條</p> <p><u>本辦法所稱之性騷擾，係依性別工作平等法第十二條之定義，指前揭人員於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、客戶…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，<u>致</u>侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或主管對<u>前揭人員</u>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，<u>作</u>為勞務契約成立、存續、變更或分發、</p>	<p>一、本條條次變更及修訂。</p> <p>二、依據勞動部113年2月23日修訂之「僱用員工一百人以上未滿五百人」事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範第三條規定。</p> <p>三、第一項酌作修正，並依條列式顯示。</p> <p>四、第二項性騷擾行為之態樣刪除。</p>

<p>存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。</p>	<p>配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。</p> <p><u>具體而言，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>第三條(刪除)</p>	<p>一、<u>本條刪除。</u></p> <p>二、本次為全案修正，爰刪除原保留之條次。</p>
<p>第四條</p> <p>性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：</p> <p>(一)不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。</p> <p>(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。</p> <p>(三)反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。</p>		<p>一、<u>本條新增。</u></p> <p>二、依據勞動部 113 年 2 月 23 日修訂之「僱用員工一百人以上未滿五百人」事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範第四條規定。</p>
<p>第五條</p> <p><u>本處就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或</u></p>	<p>第五條</p> <p>本處應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。</p> <p>申訴專線電話：04-22289111-<u>36307</u></p>	<p>一、本條修訂。</p> <p>二、依據勞動部 113 年 2 月 23 日修訂之「僱用員工一百人以上未滿五百人」事業單位工作場所性騷擾</p>

<p><u>單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。</u></p> <p>本處應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。</p> <p>申訴專線電話：04-22289111-36300</p> <p>申訴專用傳真：04-23553140</p> <p>申訴專用電子信箱：where27@taichung.gov.tw</p>	<p>申訴專用傳真：04-23553140</p> <p>申訴專用電子信箱：funnybear0506@taichung.gov.tw</p>	<p>防治措施申訴及懲戒規範第五條規定。</p> <p>三、第一項內文新增。</p> <p>四、修正申訴專線電話、信箱。</p>
<p><u>第六條</u></p> <p>本處應責各單位主管妥適利用集會、廣播、<u>電子郵件或內部文件</u>等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之<u>宣導</u>。本處就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：</p> <p><u>(一) 員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。</u></p> <p><u>(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。</u></p>	<p><u>第四條</u></p> <p>本處應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強<u>宣導</u>有關性騷擾防治措施及申訴管道；並定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，於<u>在職訓練或工作坊中</u>，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。</p>	<p>一、本條條次變更、修訂並新增部分內容。</p> <p>二、依據勞動部 113 年 2 月 23 日修訂之「僱用員工一百人以上未滿五百人」事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範第六條規定。</p>
<p><u>第七條</u></p> <p>本處於知悉性騷擾之情形時，將採取<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> <p>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，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。</u></p> <p>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></p>	<p><u>第六條</u></p> <p>本處於知悉<u>有性侵害或性騷擾</u>之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意<u>下列事項</u>：</p> <p><u>(一) 保護被害人之權益及隱私。</u></p> <p><u>(二) 對所屬場域空間安全之維護或改善。</u></p> <p><u>(三) 對行為人之懲處。</u></p> <p><u>(四) 其他防治及改善措施。</u></p>	<p>一、本條條次變更、修訂並新增部分內容。</p> <p>二、依據勞動部 113 年 2 月 23 日修訂之「僱用員工一百人以上未滿五百人」事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範第七條規定。</p>

<p>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></p> <p>4. <u>被申訴人具權勢地位，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。</u></p> <p>5. <u>性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本處得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。</u></p> <p>6. <u>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>(二) <u>非因前款情形而知悉性騷擾事件時：</u></p> <p>1. <u>訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。</u></p> <p>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></p> <p>3. <u>對相關人員適度調整工作內容或工作場所。</u></p> <p>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></p> <p><u>本處因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本處仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。</u></p>		
---	--	--

<p>第八條</p> <p>性騷擾之被申訴人如非為本處員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本處仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。</p> <p>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，本處於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：</p> <p>(一)以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。</p> <p>(二)保護當事人之隱私及其他人格法益。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、依據勞動部 113 年 2 月 23 日修訂之「僱用員工一百人以上未滿五百人」事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範第八條規定。</p>
<p>第九條</p> <p>員工於非本處所能支配、管理之工作場所工作者，本處應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。</p> <p>本處知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、依據勞動部 113 年 2 月 23 日修訂之「僱用員工一百人以上未滿五百人」事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範第九條規定。</p>
<p>第十條</p> <p><u>本處將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。</u></p> <p>本處為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱本委員會），負責處理</p>	<p>第七條</p> <p>本處為處理性騷擾申訴事件，設置性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱本委員會），負責處理工作場所性騷擾申訴案件。本委員會置委員五至七人，其中一人為召集人，由處長指定並為會議主席；主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之；其</p>	<p>一、本條條次變更、修訂並新增部分內容。</p> <p>二、依據勞動部 113 年 2 月 23 日修訂之「僱用員工一百人以上未滿五百人」事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範第十條規定。</p>

<p>工作場所性騷擾申訴案件。本委員會置委員五至七人，其中一人為召集人，由處長指定並為會議主席；主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之；<u>除人事主任為當然成員外</u>，其餘成員由處長就<u>本處在職</u>員工擔任，其中<u>應有具備性別意識之專業人士</u>，且女性成員不得低於二分之一之比例，必要時並得聘請專家學者擔任。</p> <p>本委員會成員為無給職，任期二年，期滿得續任。任期內出缺時，由承接其業務人員繼任至原任期屆滿之日止。</p> <p><u>派遣勞工如遭受本處員工性騷擾時，本處將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。</u></p>	<p>餘成員由處長就<u>本機關員工遴任</u>，其中女性成員不得低於二分之一，必要時並得聘請專家學者擔任。</p> <p>本委員會成員為無給職，任期二年，期滿得續任。任期內出缺時，由承接其業務人員繼任至原任期屆滿之日止。</p> <p><u>本委員會召集會議時，成員應親自出席，不得代理，並應有全體成員二分之一以上出席始得開會，出席成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>三、第一項內文新增。</p> <p>四、第二項內文部分新增。</p>
<p>第十一條</p> <p>性騷擾之被申訴人為本處最高負責人時，本處員工、派遣勞工或求職者除可依本處內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、依據勞動部 113 年 2 月 23 日修訂之「僱用員工一百人以上未滿五百人」事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範第十一條規定。</p>
<p>第十二條</p> <p>性騷擾之申訴，得以言詞、<u>電子郵件</u>或書面提出申訴。以言詞<u>或電子郵件為之</u>者，受理之人員或單位應作成紀錄，<u>並</u>向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。</p> <p><u>前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄</u>，應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：</p> <p>(一) 申訴人姓名、服務單位及職</p>	<p>第八條</p> <p>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，<u>經</u>向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，<u>由其簽名或蓋章。</u><u>申訴書</u>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>一、本條條次變更、修訂並新增部分內容。</p> <p>二、依據勞動部 113 年 2 月 23 日修訂之「僱用員工一百人以上未滿五百人」事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範第十二條規定。</p>

<p>稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。</p> <p>(二)有<u>法定代理人或委任代理人者</u>，其姓名、住居所、聯絡電話；<u>委任者</u>，應檢附<u>委任書</u>。</p> <p>(三)申訴之事實內容及<u>相關證據</u>。</p> <p><u>本處於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，至勞動部職場性騷擾案件通報系統線上填報。</u></p>	<p>(二)有代理人者，應檢附委任書，<u>並載明</u>其姓名、住居所、聯絡電話。</p> <p>(三)申訴之事實及內容。 <u>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正。逾期不補正者，申訴不予受理。</u></p>	
<p><u>第十三條</u></p> <p><u>申訴人向本處提出性騷擾之申訴時，得於本處決議通知書送達前</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。<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>第九條</u></p> <p><u>本委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人</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>一、本條條次變更、修訂並新增部分內容。</p> <p>二、依據勞動部 113 年 2 月 23 日修訂之「僱用員工一百人以上未滿五百人」事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範第十三條規定。</p>
<p><u>第十四條</u></p> <p><u>本處接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。</u></p> <p><u>本處處理前項申訴時，除依第十條規定設申訴處理單位外，並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。</u></p> <p><u>申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送申訴處理單位審議處理：</u></p> <p>(一)<u>性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。</u></p> <p>(二)<u>調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</u></p>	<p><u>第十條</u></p> <p><u>本委員會調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：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。</u></p> <p>(一)<u>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。</u></p> <p>(二)<u>被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。</u></p> <p>(三)<u>性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。</u></p>	<p>一、本條條次變更、修訂並新增部分內容。</p> <p>二、依據勞動部 113 年 2 月 23 日修訂之「僱用員工一百人以上未滿五百人」事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範第十四條規定。</p>

<p><u>(三) 事實認定及理由。</u></p> <p><u>(四) 處理建議。</u></p>	<p><u>(四) 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><u>(五) 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><u>(六) 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，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。</u></p> <p><u>(七) 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><u>(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。</u></p>	
<p>第十五條</p> <p><u>參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；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外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。</u></p> <p><u>違反前項規定者，召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，本處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。</u></p>	<p>第十一條</p> <p><u>本委員會調查性騷擾申訴，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。參與性騷擾事件之處理、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，主席應終止其參與，本處並得視其情節依相關範例予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。</u></p>	<p>一、本條條次變更、修訂並新增部分內容。</p> <p>二、依據勞動部 113 年 2 月 23 日修訂之「僱用員工一百人以上未滿五百人」事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範第十五條規定。</p>
<p>第十六條</p>		<p>一、本條新增。</p>

<p>參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。</p> <p>前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本處申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之人員在本處就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。</p> <p>第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本處命其迴避。</p>		<p>二、依據勞動部 113 年 2 月 23 日修訂之「僱用員工一百人以上未滿五百人」事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範第十六條規定。</p>
<p>第十七條</p> <p>申訴處理單位應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。</p> <p>申訴處理單位召開會議時，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。</p> <p>申訴處理單位應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、依據勞動部 113 年 2 月 23 日修訂之「僱用員工一百人以上未滿五百人」事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範第十七條規定。</p>

<p>理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。</p>		
<p>第十八條</p> <p><u>本處自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。</u></p> <p><u>申訴人如認本處未處理或不服本處所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。</u></p> <p><u>申訴人如認本處於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。</u></p>	<p>第十二條</p> <p><u>本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，並通知當事人。</u><u>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。</u></p> <p><u>本委員會之決議應以書面通知當事人及本處，並註明對申訴案之決議有異議者，得於決議送達當事人之次日起，二十日內向本委員會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。</u></p> <p><u>提出申復應附具書面理由，由本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。</u></p>	<p>一、本條條次變更、修訂並新增部分內容。</p> <p>二、依據勞動部 113 年 2 月 23 日修訂之「僱用員工一百人以上未滿五百人」事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範第十八條規定。</p>
<p>第十九條</p> <p>本處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，其期間不受前條<u>第一項</u>規定之限制。</p>	<p>第十三條</p> <p>本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，其期間不受前條規定之限制。</p>	<p>一、本條條次變更並修訂部分內容。</p> <p>二、依據勞動部 113 年 2 月 23 日修訂之「僱用員工一百人以上未滿五百人」事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範第十九條規定。</p>
	<p>第十四條(刪除)</p>	<p><u>本條刪除。</u></p>
<p>第二十條</p> <p>性騷擾行為經調查屬實，本處將視情節輕重，對<u>性騷擾行為人</u>依工作規則等相關規定為<u>適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，至勞動部職場性騷擾案件通報系統線上填報。</u>如涉及刑事責任時，本處並將協助申訴人提出<u>告訴</u>。</p>	<p>第十五條</p> <p>性騷擾行為經調查屬實者，本處得視情節輕重，對<u>申訴人之相對人</u>依工作規則等相關規定為<u>調職、降職、減薪、懲戒或其他處理</u>。如涉及刑事責任時，本處並應協助申訴人提出<u>申訴</u>。</p> <p><u>性騷擾行為經證實為誣告者，本處得視情節輕重，對申訴</u></p>	<p>一、本條條次變更並修訂部分內容。</p> <p>二、依據勞動部 113 年 2 月 23 日修訂之「僱用員工一百人以上未滿五百人」事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範第二十條規</p>

<p><u>本處依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本處賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。</u></p>	<p><u>人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理。</u></p>	<p>定。</p>
<p>第二十一條 本處對性騷擾<u>行為</u>應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。</p>	<p>第十六條 本處對<u>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，以確保懲戒或處理措施有效執行，<u>並</u>避免相同事件或報復情事發生。 <u>當事人有輔導、醫療或法律協助等需要者，本處得主動轉介或提供專業輔導、醫療機構或法律協助。</u></p>	<p>一、本條條次變更並修訂內容。 二、依據勞動部 113 年 2 月 23 日修訂之「僱用員工一百人以上未滿五百人」事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範第二十一條規定。</p>
	<p>第十七條(刪除)</p>	<p><u>本條刪除。</u></p>
	<p>第十八條(刪除)</p>	<p><u>本條刪除。</u></p>
	<p>第十九條(刪除)</p>	<p><u>本條刪除。</u></p>
	<p>第二十條(刪除)</p>	<p><u>本條刪除。</u></p>
	<p>第二十一條(刪除)</p>	<p><u>本條刪除。</u></p>