

嘉義縣政府工作場所性騷擾防治申訴及懲處處理要點

規 定	說 明
第一章 總則	訂定第一章之章名
<p>一、嘉義縣政府(以下簡稱本府)為防治性騷擾及提供人員(包含受僱者、派遣勞工及求職者)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，特依性別平等工作法(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。</p>	<p>明定本要點訂定之法源依據。</p>
<p>二、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依身分類別區分如下：</p> <p>(一)公務人員、教育人員及軍職人員：依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。</p> <p>(二)非前款規定之人員：依性工法第三十二條之一規定辦理。</p> <p>本府人員於工作時間或工作場域外，對不特定之個人有第三點所定性騷擾之情形，經被害人向本府申訴或經警察機關移送時亦適用之。</p> <p>本府首長涉及性工法之性騷擾事件，應向上級機關申訴；本府所屬各機關首長涉及性工法之性騷擾事件，由本府受理申訴。</p> <p>本府首長涉及性騷法之性騷擾事件，應向本縣社會局申訴；本府所屬各機關首長涉及性騷法之性騷擾事件，應向各機關所在地之性騷法主管機關申訴。</p>	<p>一、第一項訂定理由如下：</p> <p>(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，爰訂定相關文字。</p> <p>(二)所稱公務人員、教育人員及軍職人員之定義範圍，依原行政院勞工委員會 92 年 4 月 29 日勞動三字第 0920024233 號令：「……有關兩性工作平等法第二條規定之『公務人員』、『教育人員』及『軍職人員』依該法進行申訴、救濟及處理程序時，其定義範圍，公務人員、教育人員分別以『公務人員保障法』、『教師法』所訂適用或準用範圍為界定之依據，軍職人員則依『國軍官兵權益保障委員會設置暨審議作業實施要點』第三條第一款及第四款所訂之現役軍官、士官、士兵及國軍聘僱人員為範圍……」依公務人員保障法之適用或準用範圍為界定依據。</p> <p>(三)非屬本項第一款所稱之公務人員、教育人員及軍職人員，如本府約僱人員、臨時約聘雇人員、技工、工友、駕駛、約用人員及臨時人員等，則定依性工</p>

	<p>法第三十二條之一規定辦理。</p> <p>二、 規範本府及所屬各關首長，涉及性工法之性騷擾事件之受理申訴權責機關。</p> <p>三、 依性騷法第十四條第三項規定，明定本府及所屬各關首長，涉及性騷法之性騷擾事件之受理申訴權責機關。</p> <p>四、 至性騷法之主管權責，於本縣所轄範圍內係由本縣社會局主政；性工法之主管權責，於本縣所轄範圍內係由本府勞工暨青年發展處主政。</p>
<p>三、本要點所稱性騷擾，包括下列各款情形：</p> <p>(一)性工法之性騷擾，指下列情形之一：</p> <p>1、 本府人員於執行職務時，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。</p> <p>2、 對本府人員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。</p> <p>(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。</p> <p>(三)本府人員有下列情形之一者，亦適用性工法之規定：</p> <p>1、 於非工作時間，遭受機關內之同一人，為持續性性騷擾。</p> <p>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。</p> <p>3、 於非工作時間，遭受機關首長或各級主管為性騷擾。</p> <p>(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：</p> <p>1、 以明示或暗示之方式，或以歧視、</p>	<p>一、參照性工法第十二條及性騷法第二條規定，將一般性騷擾之定義訂於第一項第一款及第四款；並將權勢性騷擾定義訂於第一項第二款及第五款。</p> <p>二、依性工法第十二條第三項規定，於第三款項訂定本府人員於非工作時間遭受性騷擾亦適用性工法之情形。</p> <p>三、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規定，爰訂第一項第六款。</p> <p>四、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，爰訂第二項，例示性騷擾行為之可能情形及樣態。</p>

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>(五)性騷法之權勢性騷擾，指指對於因教育、訓練、醫療、公務、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。</p> <p>(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，適用性騷法等相關法令之規定。</p> <p>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：</p> <p>(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。</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>第二章 預防措施</p>	<p>訂定第二章之章名</p>
<p>四、本府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。</p> <p>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>依工作場所性騷防治準則第八條規定訂定。</p>
<p>五、本府應妥善利用公開集會或訓練課程，加強性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並就</p>	<p>一、依工作場所性騷防治準則第九條規定，定明應實施防治性騷擾之教育訓練及優先</p>

<p>下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：</p> <p>(一)本府人員應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。</p> <p>(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。</p> <p>前項教育訓練，由擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員者，優先實施。</p>	<p>實施對象。</p> <p>二、本點教育訓練，包含性騷法第八條及性騷擾防治準則第八條之教育訓練。</p>
<p>六、本府就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、專用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。</p>	<p>配合工作場所性騷擾防治準則第三條及性騷擾防治準則第六條規定。</p>
<p>七、本府設置性騷擾申訴評議委員會(以下簡稱申評會)，負責處理性騷擾申訴案件。</p> <p>申評會置委員九人，其中一人為主任委員，由副縣長兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之，其餘委員由縣長就下列人員聘(派)兼任：</p> <p>(一)本府教育處、人事處、勞工暨青年發展處及本縣社會局副主管(首長)以上人員四人。</p> <p>(二)社會公正人士及專家學者四人。</p> <p>前項委員中女性委員不得少於二分之一，且任一性別委員不得少於三分之一。</p> <p>委員任期二年，期滿得續聘(派)。專家學者之續聘以三分之二續聘為原則，如有特殊情況得全部續聘。任期內出缺時，由縣長補聘(派)，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。</p> <p>申評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。</p>	<p>明定本府性騷擾申訴處理單位之設置基準、組成成員及會議運作方式。</p>
<p>第三章 申訴調查評議程序</p>	<p>訂定第三章之章名</p>
<p>第一節 管轄權認定及糾正補救措施</p>	<p>訂定第三章第一節之節名</p>
<p>八、本府接獲性騷法之性騷擾申訴事件時，將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</p>	<p>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，定明不具調查權限之受理單位，應於一定期限內移送並副知本縣性騷</p>

<p>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，並書面通知當事人及副知本縣社會局。</p>	<p>法之主管機關。</p>
<p>九、本府於知悉有性騷擾情形時，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時：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。 <p>(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 <p>(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，仍依前款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。</p>	<p>參照工作場所性騷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，應採取之「立即有效之糾正及補救措施」作法。</p>
<p>十、被害人及行為人分屬不同機關(事業單位)，</p>	<p>為避免本府人員於執行職務中，可能遭受具共</p>

<p>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，將依下列規定採取前點所定立即有效之糾正及補救措施：</p> <p>(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。</p> <p>(二) 保護當事人之隱私及其他人格法益。</p>	<p>同作業或業務往來關係之不同機關（事業單位）之人員騷擾，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訂定本點。</p>
<p>十一、本府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：</p> <p>(一) 事件發生當時知悉：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 <p>(二) 事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。</p> <p>(三) 必要時得採取下列處置：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 	<p>配合性騷法第七條、性騷擾防治準則第四條及第五條規定，定明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，及於知悉發生性騷擾事件時，應採取之處置作為。</p>
<p>第二節 申訴調查評議</p>	<p>訂定第三章第二節之節名</p>
<p>十二、性騷擾事件之申訴，由被害人或其代理人向本府申評會為之，經受理後進行調查。前項申訴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。</p> <p>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，受理之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。</p> <p>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</p>	<ol style="list-style-type: none"> 一、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。 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。 三、配合性騷法施行細則十四條第二項，定明本府接獲性騷擾事件有不予受理情形時

<p>項：</p> <p>(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號碼、服務或就學之單位、職稱、住居所、聯絡電話。</p> <p>(二) 申訴事實發生或知悉日期、內容、相關事證或人證。</p> <p>(三) 年、月、日。</p> <p>(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。</p> <p>申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，申評會應通知申訴人於十四日內補正。</p> <p>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，通知本府勞工暨青年發展處。</p> <p>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，移送本縣社會局決定不予受理或應續行調查。</p>	<p>之處理方式，爰訂定第七項。</p>
<p>十三、申訴人於申評會作成決定前，得以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。</p>	<p>依據性工法(含該法授權訂定之相關子法及勞動部訂定之相關指引)及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。</p>
<p>十四、申評會評議程序如下：</p> <p>(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三人以上之委員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。</p> <p>(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，提申評會評議。</p> <p>(三) 前款調查報告書內容應包括下列事項：</p> <p>1、性騷擾申訴事件之案由，包括當</p>	<p>一、依工作場所性騷防治準則第十三條規定，訂定調查過程應注意事項。</p> <p>二、依工作場所性騷防治準則第十四條規定，訂定第三款有關調查報告書內容應包括之事項。</p>

<p>事人敘述。</p> <p>2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</p> <p>3、事實認定及理由。</p> <p>4、處理建議。</p> <p>(四) 申訴案件之評議，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。</p> <p>(五) 申評會會議以不公開為原則，對申訴案件之評議，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。</p> <p>(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。</p> <p>(七) 申訴案件應自受理之次日起二個月內作決定；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。</p>	
<p>十五、申評會調查及評議原則如下：</p> <p>(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。</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，不得為不當之差別待遇。</p>	<p>明定申評會對於性騷擾事件之調查及作成評議之原則性規範。</p>

<p>十六、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，應協助其向本縣社會局申請調解。</p>	<p>配合性騷法第十八條規定，明定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、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：</p> <p>(一) 申訴不符第七點程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。</p> <p>(二) 同一事由經申訴決定確定，或經撤回後，再提起申訴。</p> <p>(三) 對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。</p>	<p>明定性騷擾申訴案件不予受理之情事。</p>
<p>十八、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及評議人員，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，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，簽報縣長依法懲處並解除其聘(派)兼。</p>	<p>一、第一項配合工作場所性騷防治準則第十條及性騷擾防治準則第十條規定。</p> <p>二、明定參與性騷擾事件之處理、調查及評議人員應遵循之行為規範。</p>
<p>十九、參與性騷擾申訴案件之處理、調查及評議人員，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，向申評會申請迴避；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申評會就該申請事件為準駁前，應停止處理、調查或評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>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，應由申評會命其</p>	<p>一、依工作場所性騷防治準則第十五條第一項規定，明定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。</p> <p>二、依工作場所性騷防治準則第十五條第二項，於第二項明定被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>三、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，於第三項及第四項明定應迴避人員之迴避方式。</p>

迴避。	
二十、申評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，不受十四點結案期限之限制。	參照勞動部一一三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，明定性騷擾事件申訴之調查及決議得予暫緩及不受結案期限限制之情形。
第三節 救濟程序	訂定第三章第三節之節名
二十一、申訴案件當事人為公務人員、教育人員及軍職人員，對申訴案件之決定有異議者，亦得於收到書面通知後依各該人事法令規定向權責單位提起救濟。	依性工法第二條規定，明定本府公務人員、教育人員或軍職人員對於申訴決定不服時，得依所適用之人事法令提起救濟。
二十二、本府非屬前點規定之人員，於申訴案件被申訴人為機關首長、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，逕向本府勞工暨青年發展處位提起申訴。	依性工法相關規定，明定本府除公務人員、教育人員及軍職人員以外者，對於申訴決定不服、被申訴人為機關首長或機關未為處理時，提起救濟之途徑。
第四章 申訴決定或調查結果之處理	訂定第四章之章名
二十三、申評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，並移請本府人事處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。	明定性騷擾案件經申評會決定成立後，應就被申訴人應作成懲處等建議。另對於有誣告情事者，亦應訴究申訴人之責任。
二十四、屬性工法規範之申訴案件，經申評會作出成立決定者，應按勞動部規定之內容及方式，通知本府勞工暨青年發展處。屬性騷法規範之申訴案件，申評會調查結果，應作成調查報告及處理建議，移送本縣社會局辦理。	一、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。 二、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。
第五章 被害人保護與扶助	訂定第五章之章名
二十五、當事人有輔導、醫療等需要者，申評會得協助轉介至專業輔導或醫療機構。	明定對於性騷擾事件之當事人，得予適當扶助之規定。
二十六、性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、考核	依工作場所性騷防治準則第二十條規定，明定

及監督，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。	性騷擾事件成立後，應採取相關管考機制，避免相同事件或報復情事發生。
二十七、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。	依公務人員保障暨培訓委員會一百十二年七月二十六日公地保字第一一二〇〇〇七八九四號函規定，公務人員遭受職場性騷擾，而涉及民事或刑事訴訟案件者，服務機關得視具體個案認定其是否係依執行職務時遭受性騷擾而給予涉訟補助。復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，爰予明定。
第六章 附則	訂定第六章之章名
二十八、申評會委員均為無給職。但非本府職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。	明定申評會委員支領相關費用之規定。
二十九、申評會所需經費由本府相關預算項下支應。	明定申評會運作之經費來源。
三十、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規規定辦理。	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。
三十一、本要點之申訴書、委任書及申訴撤回書，格式如附件。	本要點所附之相關書表，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。