

# 新竹縣政府性騷擾事件處理要點

## 修正對照表

修 正 名 稱	現 行 名 稱	說 明
新竹縣政府性騷擾防治申訴調查及懲處要點	新竹縣政府性騷擾事件處理要點	因應性別平等工作法(以下簡稱性工法)第十三條有關雇主性騷擾防治義務之規定，於公部門亦有適用；並參據「工作場所性騷擾防治措施準則」修正本要點名稱。
修 正 規 定	現 行 規 定	說 明
一、新竹縣政府(以下簡稱本府)為建立友善之工作環境，提升性別平權觀念及防治性騷擾行為之發生，依性別平等工作法第十三條及性騷擾防治法第七條規定訂定本要點。	一、新竹縣政府(以下簡稱本府)為處理本府性騷擾事件，提供免受性騷擾之工作及服務環境，訂定本要點。	明定本要點授權依據。
二、本府性騷擾事件之處理，除法令另有規定外，依本要點規定辦理。	二、本府所屬各級機關如另設調查委員會及訂定相關處理辦法者，不適用本要點規定	一、因應性工法及性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)於一百一十二年八月十六日修正公布，部分條文自一百一十三年三月八日施行外，餘均自公布日實施，各機關(構)應依前開二法及相關子法(含指引)之規定，並參據行政院人事行政總處一百一十三年三月七日總處培字第一一三三〇二一六九二號書函檢送之「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」，檢討並修正內部性騷擾防治規範。 二、考量本府所屬各級機關均應依前開規範檢討、修正內部規範，爰排除本府所屬各級機關適用本要點。
三、本要點適用於本府員工相互間及員工與非本府員工間所發生之性騷擾事件。 本府所屬一、二級機關首長	四、本要點適用於本府員工相互間或員工與服務對象間所發生之性騷擾事件，但性騷擾行為應適用性別平等教育法	一、點次變更。 二、依性工法第三十二條之三規定，性騷擾事件行為人為第十二條第八項第一款所定

<p><u>與其員工或非員工相互間發生之性騷擾事件，亦適用之。但性騷擾行為應適用性別平等教育法處理者，不在此限。</u></p>	<p><u>處理者，不適用本要點。</u></p>	<p>最高負責人者，應向上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關申訴。爰本點明訂納入所屬一二級機關首長為適用對象，惟不含各級學校校長，各級學校校長性騷擾事件以本府教育局為上級（督導）機關，由該局處理。</p>
<p><u>四、本要點所稱性騷擾，指性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條各款情形。</u></p>	<p>三、本要點所稱性騷擾，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：</p> <p><u>(一)執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言語或行為，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></p> <p><u>(二)被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，作為考績、陞遷、分發、降調、獎懲等交換條件者。</u></p> <p><u>(三)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。</u></p> <p><u>(四)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。</u></p> <p>前項所稱性侵害犯罪，係指性侵</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、明定本要點所稱之性騷擾，係依性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條之相關規定定義之。</p>

	<p><u>害犯罪防治法第二條所定之犯罪，即刑法第二百二十一條至第二百二十九條、第三百三十二條第二項第二款、第三百三十四條第二款、第三百四十八條第二項第一款及其特別法之罪。</u></p>	
<p><u>五、本府應採行適當措施，提供免受性騷擾之工作及服務環境，設置專線電話03-5544887、傳真03-5519043、電子信箱hchgcare@hchg.gov.tw.等申訴管道並公開揭示。如有性騷擾或疑似事件發生時，應即檢討並改善防治措施。</u> <u>本府員工於非本府所能支配、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。</u></p>	<p>十六、調委會應設申訴專線電話、傳真、專用信箱及電子信箱等，以利申訴人申訴。</p>	<p>一、點次變更。 二、依性工法第十三條第一項規定，明定性騷擾申訴管道並公開揭示。</p>
<p>六、本府應定期舉辦並鼓勵員工參與防治性騷擾之相關教育訓練，加強員工性騷擾防治觀念。 參與性騷擾申訴事件之處理及調查人員，每年應定期接受相關教育訓練。</p>		<p>一、本點新增。 二、明定強化本府員工性騷擾防治觀念之作法。</p>
<p><u>七、本府應設性騷擾申訴調查小組（以下簡稱調查小組），負責申訴處理及調查性騷擾申訴案件。</u> <u>調查小組置委員五人至九人，委員應具性別意識，由縣長指定其中一人為召集人並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員由縣長就本府員工、社會公正人士及專家學者聘（派）兼任之，其中女性委員比例不得少於二分之一，男性委員不得少於三分之一，並應有一位以上之外部專業人士；委員應親自出席，不得代理。</u></p>	<p>五、為處理性騷擾申訴案件，本府應設性騷擾調查委員會（以下簡稱調委會）。 調委會置委員五人至九人，其中一人為主任委員，由縣長指定副縣長、秘書長或其他適當人員兼任之；其餘委員，由縣長就本府職員、社會公正人士及專家學者聘（派）兼之，其中社會公正人士、民間團體代表及學者專家不得少於二分之一。調委會女性委員不得少於二分之一。 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</p>	<p>一、點次變更。 二、因應性平三法修法及相關指引調整受理性騷擾申訴案件之受理及調查單位，以設置調查小組為之，爰於第一項明定之。 三、依據「工作場所性騷擾防治措施準則」第十二條第二項女性委員比例不得少於二分之一，另為符合性別平等，增列男性委員不得少於三分之一。 四、依「性別平等工作法」第十三條第三項之規定，委員應具性別意識；另依「工作場所性騷擾防治措施準則」第十二條二項及第十三條第</p>

<p>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。</p> <p><u>調查小組置執行秘書一人，由縣長就第一項委員遴派兼任之，另置工作人員一至三人，由人事處職員派兼之。</u></p> <p><u>調查小組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>之日止。</p> <p>調委會下設調查小組，置執行秘書一人由縣長指派適當人員兼任，幹事若干人由縣長就本府職員派兼之，受主任委員指揮，受理性騷擾事件之申訴案件。</p> <p>調委會召開會議時，由主任委員召集並為主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之。</p> <p>調委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>二項規定，調查小組成員應有具備性別意識之外部專業人士。</p> <p>四、調查小組另設執行單位，其中執行秘書一人，由縣長遴派調查小組委員兼任之，並另置工作人員若干，由本府員工兼任之。</p>
<p><u>八、性騷擾事件發生時，被害人或其法定代理人、委任代理人除可依相關法律請求協助外，得隨時以書面或言詞，依本要點規定向調查小組提出申訴。</u></p> <p><u>承攬廠商之工作人員如遭受本府員工性騷擾時，本府應受理申訴且與承攬事業單位共同調查，並將結果通知承攬事業單位及當事人。</u></p> <p><u>本府員工與不相隸屬之他機關人員間發生性別平等工作法之性騷擾申訴案件，應由被害人之機關受理申訴及調查，受理申訴調查機關應邀請另一方當事人之機關適度參與調查，並將結果通知他機關當事人。</u></p>	<p>六、有第三點所列各款情形之一者，被害人本人或其代理人得自事實發生之日起一年內向調委會提出申訴。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、因應性工法及相關子法規定，並參據原行政院勞工委員會一百年十月五日勞動條3字第一〇〇〇一三二六一六號函意旨，上開法規未就受雇者遭遇性騷擾時，對雇主提起申訴之期限予以限制，爰刪除申訴期限之相關規定。</p>
<p><u>九、申訴之處理程序如下：</u></p> <p><u>(一)申訴應以書面為之。必要時並得以言詞、電話、傳真、書信、電子郵件等方式提出，但應於十四日內以書面補正。申訴人如以言詞提出者，受理人或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤後，由其簽名</u></p>	<p>七、申訴之處理程序如下：</p> <p>(一)申訴應以書面為之。必要時並得以言詞、電話、傳真、書信、電子郵件等方式提出，但應於十四日內以書面補正。除以書面補正之方式外，亦得由申訴人親至調委會，以言詞方式向輪值人員陳述，受理之人員應將其陳述作</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、申訴應以書面為之，併明示得以其他方式為之，但應於十四日內補正書面文件。</p> <p>三、本點書面或紀錄應載明事項，原因身分別不同(被害人、法定代理人、委任代理人)分別定於不同目，為簡化文字，合併定於同一款，其餘款次依序遞移。</p>

或蓋章。

(二)前款之書面或紀錄應載明下列事項：

1. 被害人及其法定代理人或委任代理人之姓名、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、職業、職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。法定代理人應檢附代理之證明文件。委任代理人應檢附委任書。

2. 申訴事實發生日期及內容。

3. 可取得之相關事證或人證。

(三)申訴人於調查小組作成決議前，撤回申訴者，應以書面為之。申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

(四)申訴案件有下列情形之一者，不予受理：

1. 申訴不符本點程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。

2. 申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。

3. 同一事由經調查小組審議決議確定。

4. 對不屬本要點所規範之性騷擾事件，提起申訴。

(五)前款不予受理之案件應自申訴日起二十日內以書面回覆申訴人，並提下次調查小

成紀錄，並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。

(二)前款之書面或紀錄應載明下列事項：

1. 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、服務或就學之單位與職稱、住居所、聯絡電話。

2. 有法定代理人者，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、住所或居所、聯絡電話。

3. 有委任代理人者，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、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。

4. 申訴事實及內容。

5. 可取得之相關事證或人證。

6. 年月日。

(三)性騷擾事件加害人如非本府所屬員工者，應於受理申訴後七日內將申訴書及相關資料移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

(四)申訴人於案件審議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達調委會後即予結案，並不得就同一事由向調委會再行

四、就案件受理及移送相關機關調查，逕依性別平等工作法及性騷擾防治法相關規定辦理，

五、明定申訴案件不予受理之情形及處理程序。

<p><u>組會議備查。</u></p>	<p>提出申訴。  (五)申訴案件有下列情形之一者，不予受理：  1. 同一申訴事由，經調委會審議後再申訴者。  2. 申訴書或言詞作成之紀錄，未於第一款所定期限內補正者。  3. 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。</p>	
<p>十、<u>調查小組調查程序如下：</u>  (一)<u>申訴案件如無前點第五款不予受理之情形，即應予受理，並自前點第一款程序完備之日起七日內由召集人指派三人以上之委員組成專案小組進行調查，必要時，得請求警察機關協助。</u>  (二)<u>專案小組調查過程應確保當事人之隱私，調查結束後，應作成調查報告書，提調查小組審議。</u></p>	<p>八、<u>調委會調查小組調查程序如下：</u>  (一)申訴案件由調查小組審定受理與否，不予受理之案件應自申訴日起二十日內以書面回覆申訴人，並應於下次召開調委會時提會備查。受理之案件應自受理之日起七日內進行調查。  (二)調查小組應對申訴人、被申訴人及其工作場所等進行蒐證及訪查，並應於受理之日起二個月內調查完畢；必要時，得延長一個月，並自調查終結之日起五日內，向調委會提出調查報告書，並提調委會審議。  (三)<u>調查小組於調查時，得訪談雙方當事人、證人或其他關係人，必要時得親至現場搜證、勘驗，或邀請專業人士參與案件調查或送交鑑定。調查中當事人如需相關人員陪同調查，應經調查小組同意。</u></p>	<p>一、點次變更。  二、明定調查小組應指派三人以上委員組成專案小組進行調查，調查過程應確保當事人隱私，並將結果做成報告書提調查小組審議。  三、原申訴案件受理後調查期限之相關規定移列至第十一點規定。</p>
<p>十一、<u>調查小組審議程序如下：</u>  (一) <u>申訴案件之審議，得以書面通知當事人、關係人到場說明。</u></p>	<p>九、<u>調委會審議程序如下：</u>  (一)審議結果應作成決定書，內容應包括處理結果(性騷擾成立或不成</p>	<p>一、點次變更。  二、明定申訴案件之審議得通知當事人及關係人到場說明。  三、調查小組之懲處建議移請相</p>

<p>(二)<u>性別平等工作法之性騷擾事件</u>，審議結果應作出決議(成立與否)，並作成申訴決議書，內容應包括調查結果及理由，以書面通知雙方當事人及被申訴人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人。</p> <p>(三)<u>性騷擾防治法之性騷擾事件</u>，應作成調查報告及處理建議，載明性騷擾防治法施行細則第十八條所定事項，移送地方主管機關辦理。</p> <p>(四)<u>經審議性騷擾行為成立者</u>，應視情節輕重作出適當懲處建議移本府人事處辦理懲處，如係工友(含技工、駕駛)者，移請本府行政處(庶務科)依規處罰，如係測量助理移請本府地政處依規辦理。決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。如經證實申訴案件有惡意虛構之事實者，本府得對申訴人為適當之懲處或處理。</p> <p>(五)<u>申訴案件應自受理之次日起二個月內結案</u>；必要時得延長一個月，並通知當事人。對於已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，調查小組得決議暫緩調查及決議，其期間不受前開規定之限制。</p>	<p>立)及理由、再申訴之期限及受理機關，以密件送達雙方當事人及被申訴人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人。</p> <p>(二)經審議性騷擾行為成立者，調委會得作出適當懲處建議移本府人事處辦理懲處，如係工友(含技工、駕駛)及臨時人員者，移請本府綜合發展處(庶務科)依規處罰。</p> <p>(三)被申訴人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人應依決議內容及其他相關規定辦理，並於文到三十日內將處理情形告知申訴人及副知調委會。</p> <p>(四)審議過程不公開。但必要時，得指派委員對外說明。</p> <p>(五)調委會審議認申訴無理由者，亦應以密件通知雙方當事人及所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人，並重申本府反對性騷擾之立場。</p> <p>(六)申訴案件經由本府調委會決定後，申訴人及被申訴人對申訴案之決議有異議者，得於收受申訴決定書之次日起三十日內，敘明理由並檢附新事實證據，以書面就性騷擾防治法之規定向本府性騷擾防治委員會提出再申訴。</p>	<p>關權責單位依規辦理，配合現行組織編制，本府綜合發展處修正為本府行政處，增列測量助理之懲處建議移請權責單位地政處辦理。</p> <p>四、依「工作場所性騷擾防治措施準則」第六條第一項第一款第六目規定，增列申訴人惡意虛構事實之懲處或處理規定。</p> <p>五、明定調查小組審議案件之期間，及得暫緩之情形。</p> <p>六、原申訴案件決定不服之救濟程序，移列至第十七點規定之。</p>
<p>十二、<u>性騷擾事件雙方當事人欲以調解方式解決爭議者</u>，依性騷擾防治法相關規定辦理。</p>	<p>十、<u>性騷擾事件雙方當事人欲以調解方式解決爭議者</u>，則依性騷擾防治法第十六條至第十九條規定辦理。</p>	<p>一、點次變更。 二、配合性騷擾防治法規定修正，調整文字。</p>
<p>十三、<u>參與性騷擾申訴案件之處</u></p>	<p>十一、<u>申訴事項涉及委員本身</u>，</p>	<p>一、點次變更。</p>

<p><u>理、調查、審議人員，有下列各款情形之一，應自行迴避：</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(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者。</u></p> <p><u>(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</u></p> <p><u>(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。</u></p> <p><u>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，向調查小組申請迴避。</u></p> <p><u>被申請迴避之調查人員，於調查小組為准駁前，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，且未經當事人申請迴避者，調查小組應命其迴避。</u></p>	<p>或有其他事由足認其執行職務有偏頗之虞者，該委員應自行迴避，申訴當事人及利害關係人亦得申請其迴避。</p> <p>前項迴避與否，由調委會決定之。</p>	<p>二、依據「性騷擾防治法施行細則」第十五條及「工作場所性騷擾防治措施準則」第十五條規定，明定自行迴避、申請迴避及命其迴避之情形。</p>
<p><u>十四、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、審議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，召集人應即終止其參與，並得視其情節輕重，簽報縣長依法懲處並解除其聘(派)兼。</u></p> <p><u>經調查小組邀請之列席人員，亦應負前項保密責任，不得對外洩漏，違反者，函請服務單位依規定辦理懲處。</u></p>	<p>十二、參與調查之人員不得無故缺席，並應對調查內容負保密責任，不得對外洩漏，違反者，得由主任委員終止其調查權。</p> <p>經調委會邀請之列席人員，亦應負前項保密責任，不得對外洩漏，違反者，函請服務單位依規定辦理懲處。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、酌修保密義務文字及違反時處理機制。</p>
<p>十五、本府所屬一、二級機關首長及各級主管涉及性騷</p>		<p><u>一、本點新增。</u></p> <p><u>二、第一項因應性工法第三十二</u></p>

<p>擾，於申訴調查期間，得先行停止或調整職務。 本府知悉性騷擾案件後，考量申訴人之意願，得對相關人員採取適當之隔離措施；並定期檢討府內場所之空間及設施。</p>		<p>條之三規定，增訂機關首長及各級主管涉及性騷擾，調查期間得先行停止或調整職務之相關規範。 三、第二項明定本府知悉性騷擾情事時應採取措施及對環境檢討機制。</p>
<p>十六、<u>調查小組</u>於調查期間，認為申訴人有身心問題者，<u>應主動提供法律、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。</u></p>	<p>十三、調委會於調查期間，發現申訴人有身心問題者，得轉介專業機構提供服務或治療。</p>	<p>一、點次變更。 二、文字修正並運用本府員工協助方案資源提供必要服務或轉介諮詢管道。</p>
	<p>十四、有下列情形之一者，調委會得決議暫緩調查： (一)申訴人請求暫緩調查。 (二)性騷擾案件已進入司法程序，或已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議。 (三)其他有暫緩調查必要者。</p>	<p>一、點次變更。 二、暫緩調查之相關規定移列至第十一點之審議程序併同規範之。</p>
<p>十七、<u>性別平等工作法</u>之性騷擾事件，本府對申訴案件逾法定期限未作成決議或當事人不服本府作成之決議者，得依下列規定救濟： (一)申訴人或被申訴人為公務人員保障法之適用或準用對象者，得於期限屆滿後，或決議送達之次日起三十日內，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。 (二)申訴人非公務人員保障法之適用或準用對象者，得依性別平等工作法第三十二條之一規定之申訴期限，向地方主管機關提起申訴。 性騷擾防治法之性騷擾事件，申訴人或行為人對地</p>		<p>一、<u>本點新增。</u> 二、依性別平等工作法第十三條第四項規定，將處理結果通知地方主管機關及依性騷擾防治法第十五條第四項規定，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；爰明定相關規定。 三、明定對調查小組決議不服之救濟程序。 四、依據性別平等工作法之性騷擾事件，對於決議不服者，依性別平等工作法第三十二條之規定向勞務提供第之地方主管機關提出申訴。 五、依據性騷擾防治法第十五條第四項，機關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。</p>

<p>方主管機關依該法第十六條規定，所為申訴案件調查結果之決定不服者，得依訴願法規定，於決定送達之次日起三十日內提起訴願。</p>		
<p><u>十八、調查小組對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、考核及監督，確保申訴決定有效執行，並避免有再度性騷擾或報復情事之發生。</u>  <u>本府不得因員工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>十五、調委會應採取事後之追蹤考核監督，以確保調委會裁決措施確實有效執行，避免同樣事件再度發生或有報復之情事。</p>	<p>一、點次變更。  二、增定性騷擾案件事後追蹤、考核及監督機制及不得對非惡意虛構之申訴人不利處分之規定。</p>
	<p>十六、調委會應設申訴專線電話、傳真、專用信箱及電子信箱等，以利申訴人申訴。</p>	<p>一、點次變更。  二、移列至第五點現行規定。</p>
<p><u>十九、調查小組之委員及參與調查之專業人員撰寫性騷擾事件報告書，得依規定支領撰稿費。</u></p>	<p>十七、調委會之委員及參與調查之專業人員撰寫性騷擾事件報告書，得依規定支領撰稿費。</p>	<p>一、點次變更。  二、配合委員會改為調查小組設置，文字酌修。</p>
<p><u>二十、受本府委託處理業務之民營機構、團體員工對他人為性騷擾者，準用本要點。</u></p>	<p>十八、受本府委託處理業務之民營機構、團體員工對他人為性騷擾者，準用本要點。</p>	<p>點次變更。</p>
<p><u>二十一、本府委託民間處理業務時，應於委託契約中敘明要求其遵守本要點之規定，如受託單位所屬員工有本要點所稱性騷擾情事，經評議成立者，本府得列入作為違約事由。</u></p>	<p>十九、本府委託民間處理業務時，應於委託契約中敘明要求其遵守本要點之規定，如受託單位所屬員工有本要點所稱性騷擾情事，經評議成立者，本府得列入作為違約事由。</p>	<p>點次變更。</p>