

經濟部地質調查及礦業管理中心性騷擾防治申訴調查及懲處

處理要點修正對照表

修正規定	現行規定	說明
壹、總則		章名新增
一、經濟部地質調查及礦業管理中心（以下簡稱本中心） <u>為防治性騷擾及提供本中心人員（包含員工及求職者）免於性騷擾之工作及服務環境，以維護當事人權益及隱私，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（以下簡稱工作場所性騷防治準則）及性騷擾防治準則</u> 相關規定，特訂定本要點。	一、經濟部地質調查及礦業管理中心（以下簡稱本中心） <u>為執行性別平等工作法第十三條第一項、性騷擾防治法第七條第二項及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則</u> 相關規定，特訂定本要點。	一、為落實以被害者保護為中心之政策目的，爰修正本要點訂定意旨。 二、配合性工法、工作場所性騷防治準則名稱修正，及性騷法第七條項次修正，並新增性騷擾防治準則規定，修正第二項相關文字。
	二、 <u>本中心性騷擾防治申訴調查及懲處處理，除法令另有規定外，依本要點之規定行之。</u>	配合本次體例修正，移列至第二十八點規範，爰予刪除。
二、本要點適用於本中心員工相互間、員工與服務對象 <u>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> (一) <u>本中心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> (二) <u>本中心聘僱人員、技工、工友及駕駛（以下簡稱非公務人員）依性工法第三十二條之一規定辦理。</u> 本中心員工於工作時間 <u>或工作場域外</u> ，對不特定之	三、本要點適用於本中心員工相互間、員工與服務對象間、 <u>員工與來訪人員間以及場域內來訪者間發生之性騷擾事件。</u> 本中心員工於工作時間、 <u>工作場域外</u> ，對不特定之個人有 <u>性別平等工作法及性騷擾防治法</u> 所定性騷擾之情形時，經被害人向本中心申訴或經警察機關移送時亦適用之。	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，爰增訂第一項第一款及第二款相關文字。 (二)本要點所稱公務人

<p>個人有<u>性工法及性騷法</u>所定性騷擾之情形時，經被害人向本中心申訴或經警察機關移送時亦適用之。 <u>本中心首長涉及性工法之性騷擾事件，應向經濟部申訴，其處理程序依經濟部相關規定辦理。</u> <u>本中心首長涉及性騷法之性騷擾事件，應向本中心所在地之直轄市主管機關臺北市府申訴。</u></p>		<p>員之定義範圍，係以公務人員保障法之適用或準用範圍為界定依據。</p> <p>三、第二項配合第一點修正用語，酌作文字修正。</p> <p>四、依性騷法第十四條第三項規定，機關首長涉及性騷法性騷擾事件之受理申訴權責機關為該政府機關所在地之直轄市、縣(市)主管機關，爰現行第八點第五項及第七項合併為本點第三項，並增訂第四項。</p>
<p>三、本要點所稱性騷擾，其範圍包含：</p> <p>(一)<u>性工法第十二條第一項至第四項。</u></p> <p>(二)<u>性騷法第二條。</u></p> <p>(三)<u>工作場所性騷準則第五條各款情形。</u></p> <p><u>性工法第十二條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，適用性騷法之規定。</u></p>	<p>四、本要點所<u>定性騷擾</u>，其範圍包含<u>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>一、點次變更。</p> <p>二、將現行第一項分款規定，並配合第一點修正用語。</p> <p>三、依性工法第十二條第七項規定，發生第一項第一款第一目性騷擾事件(即受僱者於執行職務時於公共或公眾場所遭受不特定人性騷擾)，適用性騷法之規定，爰增訂第二項。</p>
<p>貳、預防措施</p>		<p>章名新增</p>
<p>四、本中心應防治前點所<u>定性騷擾行為之發生</u>，俾提供免受性騷擾之工作及服務環境；如有性騷擾或疑似事件發生時，應即檢討、改善防治措施。 <u>本中心設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專</u></p>	<p>五、本中心應採行<u>適當措施</u>，防治前點所<u>定性騷擾行為</u>，俾提供免受性騷擾之工作及服務環境，並以設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱方法廣納建言；如有性騷擾或疑似</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依性工法第十三條規定略以，雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措</p>

<p>用電子信箱，並於本中心網站及公佈欄公開揭示：</p> <p>(一) 申訴專線電話：02-2311-7871</p> <p>(二) 申訴傳真：02-2311-7923</p> <p>(三) 申訴電子信箱：person@gsmma.gov.tw</p>	<p>事件發生時，應即檢討、改善防治措施。</p> <p>申訴專線電話:02-2311-7871</p> <p>申訴傳真:02-2311-7923</p> <p>申訴電子信箱:rehr@gsmma.gov.tw</p>	<p>施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。為落實該規定，並將本中心性騷擾申訴電子信箱與本中心現行職場霸凌申訴信箱整合為同一信箱，爰修正文字。</p>
<p><u>五、本中心應妥適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，並就下列人員實施性騷擾防治之教育訓練：</u></p> <p>(一) <u>本中心人員應接受工作場所性騷擾防制之教育訓練。</u></p> <p>(二) <u>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>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，優先實施。</u></p>	<p><u>六、本中心應妥適利用集會、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，並於各種公務人員訓練、講習課程中，合理規劃兩性平權及性騷擾防治相關課程。</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依工作場所性騷防治準則第九條：「僱用受僱者三十人以上之雇主…應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：一、針對受僱者，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。二、針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。前項教育訓練，應對下列對象優先實施：…三、政府機關（構）各級主管。」配合增訂相關文字。</p>
<p><u>六、本中心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調查案件。</u></p> <p>申評會置委員七人至十五人，其中一人為主任委員，<u>由本中心性別平等工作小組召集人兼任</u>，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，由本</p>	<p><u>七、本中心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調查案件。</u></p> <p>申評會置委員七人至十五人，其中一人為主任委員，<u>由中心主任指定中心副主任兼任</u>，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</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、第一項未修正。</p> <p>三、依工作場所性騷防治準則第十二條第二項：「僱用受僱者三十人以上之雇主，應設申訴處理單位；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分</p>

<p><u>中心首長就本機關職員、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。</u></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>申評會置執行秘書一人，幹事若干人，由<u>本中心首長就本機關職員（政風室、人事室）</u>中遴派兼任之。</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>員，由<u>中心主任就本機關職員、社會公正人士及專家學者聘（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。又其中社會公正人士、民間團體代表及專家學者不得少於三分之一。</u></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>申評會置執行秘書一人，幹事若干人，由<u>中心主任就本機關職員（政風室、人事室）</u>中遴派兼任之。</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>之一。」同法第十三條第二項：「僱用受僱者一百人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，除應依前條規定設申訴處理單位外，並應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。」爰配合修訂第二項文字並酌作文字修正。</p> <p>四、第四項文字酌作修正。</p> <p>五、第三項及第五項未修正。</p>
<p><u>參、申訴調查評議程序</u></p>		<p>章名新增</p>
<p><u>七、本中心接獲申訴事件時，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、副知本中心所在地之主管機關臺北市政府。</u></p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、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第貳章第四節申訴調查處理程序：「應先釐清案件是否適用性工法、是否具受理申訴調查權限。如無受理申訴調查權限，應移送具管轄權限之機關並副知申訴人。」復依性騷法施行細則第十三條規定：「政府</p>

		機關…接獲性騷擾申訴而不具調查權限者，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（以下稱調查單位），未能查明調查單位者，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。前項移送，應以書面通知當事人，並副知直轄市、縣（市）主管機關。」
<p>八、本中心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><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"> <u>1. 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。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> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>4. 本中心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</u> 		<p>一、本點新增。</p> <p>二、依性工法第十三條第二項及工作場所性騷防治準則第六條之規定，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。</p>

<p><u>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。</u></p> <p>5. <u>本中心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，由經濟部依性工法及性騷法相關規定處理。</u></p> <p><u>(二)非因前款情形而知悉性騷擾事件時：</u></p> <p>1. <u>就相關事實進行必要之釐清。</u></p> <p>2. <u>依被害人意願，協助其提起申訴。</u></p> <p>3. <u>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>(三)本中心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>九、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</u></p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、為避免本中心人員於執行職務中，可</p>

<p><u>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：</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措施。</u></p> <p><u>(二)保護當事人之隱私及其他人格法益。</u></p>		<p>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。</p>
<p><u>十、本中心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。</u></p> <p><u>本中心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> <p><u>1. 協助被害人申訴及保全相關證據。</u></p> <p><u>2. 必要時協助通知警察機關到場處理。</u></p> <p><u>3. 檢討所屬場所安全。</u></p> <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><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>一、本點新增。</p> <p>二、配合性騷法第七條第二項、性騷擾防治準則第四條及第五條規定，明定本中心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><u>十一、性騷擾事件之申訴，由被害人或其代理人向申評會為之，經受理後進行調查。</u></p> <p><u>前項申訴，屬性騷法規範</u></p>	<p><u>八、性騷擾事件之申訴，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，並得向申評會提出</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、代理人包含法定代理人及委任代理人，爰酌作第一項文字修正。</p>

之事件，申訴期間依該法第十四條規定辦理。

第一項申訴，得以書面、電子郵件或言詞提出。以言詞或電子郵件提出者，受理之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、電子郵件或言詞作成之紀錄，應由申訴人簽名蓋章，並載明下列事項：

(一)申訴人性別、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。

(二)申訴事實發生或知悉日期、內容、相關事證或人證。

(三)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，申評會應通知申訴人於十四日內補正。

本中心於接獲第一項申訴時，應依性工法第十三條第四項規定，通知臺北市政府。

本中心於接獲第二項申訴時，認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

申訴。

前項申訴，屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，申訴期間為一年。

第一項申訴，得以書面或言詞提出。其以言詞提出者，申評會應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名蓋章：

(一)申訴人或其法定代理人、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、服務或就學單位及職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期；委任代理人並應檢附委任書。

(二)申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

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。中心主任如涉及性騷擾事件，應交由經濟部決定。

性騷擾行為人為雇主時，本中心員工或求職者除向申評會申訴外，亦得向地方主管機

三、配合第一點用語並因性騷法定有申訴期限規定而性工法未訂有申訴期限，爰第二項文字配合修正。

四、依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，爰第三項及第四項酌作文字修正，並增訂第六項。

五、第五項未修正。

六、項次刪除。依性工法第三十二之一條規定，受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴，爰刪除現行第六項。

七、現行第七項及第九項移列至第二點第三項及第四項規範，爰予刪除。

<p><u>細則第十四條第二項規定，移送臺北市政府決定不予受理或應續行調查。</u></p>	<p><u>關提出申請。</u> <u>中心主任涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人應向上級機關經濟部提出申訴，其處理程序依經濟部相關規定辦理。</u></p>	
<p><u>十二、申訴人或其代理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。</u></p>	<p><u>九、申訴人或其代理人於申評會作成決定前，得以書面撤回其申訴，並於送達申評會後即予結案備查；屬性別平等工作法事件者，其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。</u></p>	<p>一、點次變更。 二、依工作場所性騷防治準則第十八條第四項：「申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。」復依性騷法第十四條第四項：「性騷擾事件經撤回申訴或依第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。」爰配合刪除相關文字。</p>
<p><u>十三、申評會評議程序如下：</u> <u>（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至五人組成調查小組進行調查，小組成員應有具備性別意識之外部專業人員，且女性代表不得少於總數二分之一。必要時，得請求警察機關協助。</u> <u>（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。</u> <u>（三）調查小組調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益；必</u></p>	<p><u>十、申評會評議程序如下：</u> <u>（一）接獲性騷擾申訴案件，除有第十一點得不予受理之情形外，應予錄案受理。不受理之申訴案件，應提申評會備查。</u> <u>（二）確認受理之申訴案件，主任委員應指派三人以上之委員組成專案小組於申訴或移送到達之日起七日內進行調查；必要時，得請求警察機關協助。</u> <u>（三）專案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</u></p>	<p>一、點次變更。 二、未符法定程序提起申訴，應請申訴人補正或不予受理，爰刪除第一項不予錄案受理或提會備查相關文字。 三、款次變更。依工作場所性騷防治準則第十三條第二項：「僱用受僱者一百人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，除應依前條規定設申訴處理單位外，並應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。」復依性騷</p>

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。

(四) 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。

(五) 申訴案件之評議，得通知當事人到場說明；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。

(六) 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。

(七) 申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關機關（單位）依規定辦理。

(八) 申訴案件應自受理之次日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

地進行訪談，在調查結束後，並應作成調查報告書，提申評會評議。

(四) 申訴案件之評議，應事前通知當事人得到場說明；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。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；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（單位）依規定辦理。

(七) 申訴案件應自受理之次日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人，屬性騷擾防治法規範之申訴案件，應通知所在地直轄市主管機關。

法第十五條規定：「…應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，…召集人應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組進行調查…」爰配合修正現行第二款文字並移列至第一款。

四、配合性騷法第十七條規定行為人或受邀協助人或單位應予配合，爰增訂第二款。

五、配合工作場所性騷防治準則第七條規定保護當事人之隱私及其他人格法益，爰第三款酌作文字修正。

六、依工作場所性騷防治準則第十四條規定，增訂第四款有關調查報告書內容應包括之事項，現行第四款至第七款移列至第五款至第八款。

七、依工作場所性騷防治準則第十六條規定略以，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，爰修正現行第四款文字。

八、現行第五款有關懲

		<p>處規定之文字移列至第二十一點規範。</p> <p>九、現行第七款有關案件通知主管機關規定移列至第二十二點規範。</p>
<p><u>十四、涉及性騷法且屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件，本中心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，應協助其向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。</u></p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、依性騷法第十八條第一項：「權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。政府機關…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，應協助其向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。」</p>
<p><u>十五、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：</u> <u>（一）申訴不符第十二點</u> <u>程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。</u> <u>（二）同一事由經申訴決議確定。</u> <u>（三）對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。</u></p>	<p><u>十一、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：</u> <u>（一）申訴不符第八點</u> <u>程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。</u> <u>（二）提出申訴逾申訴期限。</u> <u>（三）申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。</u> <u>（四）同一事由經審議決議確定。</u> <u>（五）對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。</u> <u>申評會對屬性騷擾防</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、配合點次變更，爰第一款酌修文字。</p> <p>三、第二款刪除理由如下： <u>（一）參照行政院勞工委員會勞動三字第第一零零零一三二六一六號函略以，查性工法及相關子法並未就受僱者遭遇性騷擾時，對雇主提起申訴之期限予以明定，為免影響申訴人申訴救濟權利，故機關訂定之內部規範應不得訂定性工法之性騷擾案件申訴期限。</u> <u>（二）依性騷法第十四條</u></p>

	<p><u>治法規範之申訴案件，因具前項各款情形之一而不予受理時，應於申訴或移送到達之次日起二十日內，以書面通知當事人，並副知所在地直轄市主管機關。</u></p>	<p>規定明定性騷擾法之性騷擾案件申訴期限，如有不予受理之情形應移送直轄市、縣(市)主管機關確認。</p> <p>四、第十一點明定由被害人或其代理人向申評會提出申訴，申訴人如非性騷擾事件之被害人或其代理人仍得補正，爰刪除第三款。</p> <p>五、現行第四款酌修文字。</p> <p>六、項次變更。現行第四款至第五款移列至第二款至第三款。</p> <p>七、第二項移列至第十一點第七項規範，爰予刪除。</p>
<p><u>十六、參與性騷擾申訴案件之處理、調查及評議人員，應依下列規定辦理：</u></p> <p><u>(一)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者外，應予保密。</u></p> <p><u>(二)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，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，簽報本中心首長依法懲處</u></p>	<p><u>十二、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，簽報中心主任依法懲處並解除其聘（派）兼。</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、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，增訂相關文字。</p> <p>三、現行第一項後段文字移列至第二項，並酌作文字修正。</p>

<p>並解除其聘（派）兼。</p> <p><u>十七、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。</u></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，當事人得以書面載明其原因及事實，向申評會申請迴避；<u>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申評會就該申請事件為准駁前，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。</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，應由申評會命其迴避。</u></p>	<p><u>十三、參與性騷擾申訴案件之處理、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>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，當事人得以書面載明其原因及事實，向申評會申請迴避。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>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。</p> <p>三、依工作場所性騷防治準則第十五條第二項規定被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書，爰增訂第二項後段文字。</p> <p>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，爰增訂第三項及第四項。</p>
<p><u>十八、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，不受第十四點結案期限之限制。</u></p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、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之三、機關處理調查職場性騷擾案件之機制與運作：「申訴處理單位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（結案</p>

		期限)之限制。」爰增訂本點。
<p><u>十九、申訴案件當事人為公務人員，對申訴案件之決議有異議者，得於收到書面通知次日起三十日內，繕具復審書經由本中心向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。</u></p>	<p><u>十四、申訴案件逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，得分別依下列程序提出救濟：</u></p> <p><u>(一) 屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，當事人對申訴案之決議有異議者，得於審議決議送達之次日起二十日內，向申評會提出申復。但當事人為公務人員保障法第三條所稱之公務人員或為同法第一百零二條所規定之準用對象者，逾期未完成審議或不服審議決議得於期限屆滿或審議決議送達之次日起三十日內，繕具復審書經由本中心向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。</u></p> <p><u>(二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向所在地直轄</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、第一項至第三項，配合工作場所性騷防治準則第十八條業刪除申復規定，爰予刪除。</p> <p>三、現行第一款後段文字移列至第一項，並酌作文字修正。</p> <p>四、第五項本中心非公務人員之申訴管道移列至第二十點規範，爰予刪除。</p>

	<u>市主管機關提出再 申訴。</u>	
<u>二十、本中心非公務人員，於 申訴案件有下列情 形之一者，得依性工 法規定逕向臺北市 政府提起申訴：</u> <u>(一)被申訴人為本中 心首長。</u> <u>(二)本中心未處理或 不服本中心所為 調查或懲處結果 者。</u>		一、本點新增。 二、本中心非公務人員 得依性工法第三十 二條之一規定向地 方主管機關提起申 訴之情形，爰增訂 本點。
<u>肆、申訴決定或調查結果之處 理</u>		章名新增。
<u>二十一、申評會對第十三點決 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，並移請或 轉送相關單位依規 定辦理懲處或執行 有關事項；如經證實 有惡意虛構之事實 者，亦應對申訴人為 適當之懲處或處理。</u> <u>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。</u>		一、本點新增。 二、為規範性騷擾案件 經申評會決定成立 後，被申訴人應作 成懲處等建議，爰 自現行第十點第四 項移列部分文字增 訂第一項。 三、配合立法院一百十 二年八月十日台立 院議字第一一二〇 七〇二七六九號 函，該院修正性別 平等工作法部分條 文時，通過附帶決 議第十五項規定， 要求公部門性騷擾 案件經調查成立， 依軍公教懲處機制 辦理懲處時，應讓 被害人對懲處程度 有陳述意見機會， 並納入最終懲處決 定之重要參考，爰 增訂第二項。
<u>二十二、屬性工法規範之申訴 案件，經申評會作出</u>		一、本點新增。 二、配合性工法第十三

<p><u>成立決定者，應按勞動部規定之內容及方式，通知臺北市政府。</u></p> <p><u>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，移送臺北市政府辦理。</u></p>		<p>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。</p> <p>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。</p>
<u>伍、被害人保護與扶助</u>		章名新增。
<u>二十三、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。</u>	<u>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。</u>	點次變更，內容未修正。
<u>二十四、本中心對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤，確保申訴決定確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。</u>	<u>十六、本中心對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤，確保申訴決定確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。</u>	點次變更，內容未修正。
<u>二十五、被害人因執行職務遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，本中心應給予公假前往。</u>		<p>一、本點新增。</p> <p>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。</p>
<u>陸、附則</u>		章名新增
<u>二十六、申評會委員均為無給職。但撰寫調查報告</u>	<u>十七、申評會委員均為無給職。但撰寫調查報告</u>	點次變更，內容未修正。

書，得支領撰稿費，非本機關（構）之兼職委員出席會議時並得支領出席費。	書，得支領撰稿費，非本機關（構）之兼職委員出席會議時並得支領出席費。	
<u>二十七</u> 、本要點所需經費由本中心相關預算項下支應。	<u>十八</u> 、申評會所需經費由本中心相關預算項下支應。	點次變更，落實提供被害人提供保護扶助措施及雇主防治義務需相關經費支應，爰酌修文字。
<u>二十八</u> 、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規規定辦理。		一、本點新增。 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。
<u>二十九</u> 、本要點奉本中心首長核定後公佈實施，修訂時亦同。	<u>十九</u> 、本要點奉中心主任核定後公佈實施，修訂時亦同。	點次變更，文字酌作修正。