

經濟部智慧財產局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
一、經濟部智慧財產局(以下簡稱本局)，為執行性別平等工作法(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等相關規定，特訂定本要點。	一、經濟部智慧財產局(以下簡稱本局)為執行性別工作平等法第十三條第一項、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等相關規定，特訂定本要點。	配合性別平等工作法(以下簡稱性工法)、工作場所性騷擾防治措施準則名稱修正，及性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)第七條項次修正，修正援引法規名稱及條次，並新增性騷擾防治準則規定為本要點訂定依據及訂定目的。
二、本局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。	二、本局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。	本點未修正。
三、本要點適用於本局員工相互間、 <u>人員與服務對象或工作場域內來訪者間之性騷擾事件</u> ，相關申訴及處理程序如下： (一)本要點適用對象屬公務人員保障法(以下簡稱保障法)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，依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。 (二)本要點適用對象非屬保障法保障對象者，依性工法第三十二條之一規定辦理。	三、本要點適用於本局員工相互間、 <u>員工與非本局人員(包含服務對象、來訪人員、派遣勞工、求職者、技術生及實習生)間及場域內來訪者之性騷擾事件</u> 。 本局員工於工作時間、工作場域外，對不特定之個人有性別工作平等法及性騷擾防治法所定性騷擾之情形時，經被害人向本局申訴或經警察機關移送時亦適用之。	一、第一項修正。 (一)依工作場所性騷擾防治措施準則第四條及性工法第二條第三項及第三十二條之三規定，政府機關所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，爰增訂相關文字。 (二)本要點所稱公務人員，依改制前行政院勞工委員會(現為勞動部)九十二年四月二十九日勞動三字第○九二○○二四二三三號令規定，係以保障法之適用或準用範圍為界定依據。 (三)至本局約僱人員、技工

<p>本要點適用對象於工作時間、工作場域外，對不特定之個人有第四點所定性騷擾之情形時，經被害人向本局申訴或經警察機關移送時，亦適用之。</p>		<p>、工友、駕駛、勞務承攬人員或求職者等非屬保障法保障對象部分，則明定依性工法第三十二條之一規定辦理。</p> <p>二、第二項酌作文字修正。</p>
<p>四、本要點所稱性騷擾，其範圍態樣如下：</p> <p>(一)性工法之性騷擾，指以下情形之一：</p> <p>1、本要點適用對象於執行職務時，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、本要點適用對象受雇主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</p>	<p>四、本要點所定性騷擾，其範圍包含性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條各款情形。</p>	<p>一、現行規定修正後列為第一項，明定性騷擾之範圍。</p> <p>(一)參照性工法第十二條、性騷法第二條及勞動部「職場性騷擾申訴處理指導手冊」規定，增訂第一款及第四款性騷擾定義，第二款及第五款增訂權勢性騷擾定義。</p> <p>(二)依性工法第十二條第三項規定，於第三款增訂本局人員於非工作時間遭受性騷擾亦適用本要點之情形。</p> <p>二、第一項第一款第一目之性騷擾事件，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，依性工法第十二條第七項規定，適用性騷法規定，爰增訂第二項。</p> <p>三、第三項新增。參照工作場所性騷擾防治措施準則第五條規定，例示性騷擾行為之可能情形及樣態。</p>

<p>、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)性工法第十二條第 三項所定之「非工 作時間」之性騷擾 ，指本要點之適用 對象有下列情形之 一：</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 ，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， 遭受本局局長 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 、侮辱之言行， 或以他法，而有 損害他人人格尊 嚴，或使人心生 畏怖、感受敵意 或冒犯之境境，</p>		
---	--	--

<p><u>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><u>2、以該他人順服或拒絕該行為，做為自己或他人獲得、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。</u></p> <p><u>(五)性騷擾法之權勢性騷擾，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。</u></p> <p><u>前項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。</u></p> <p><u>性騷擾之態樣，除依前二項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：</u></p> <p><u>(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。</u></p>		
--	--	--

<p><u>(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。</u></p> <p><u>(三)反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。</u></p>		
<p>五、本局應採行適當措施，防治前點所定性騷擾行為，俾提供免受性騷擾之工作及服務環境，並以設置申訴專線電話：02-23767798、傳真：02-27350445、專用電子信箱：ipocare@tipo.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。</p>	<p>五、本局應採行適當措施，防治前點所定性騷擾行為，俾提供免受性騷擾之工作及服務環境，並以設置申訴專線電話：02-23767798、傳真：02-27350445、專用電子信箱：jess00512@tipo.gov.tw方法廣納建言；如有性騷擾或疑似事件發生時，應即檢討、改善防治措施。</p>	<p>為妥善處理本局性騷擾有關業務，特設專用電子信箱，並將相關資訊公開揭示於本局知識管理系統及本局網站，爰酌修本點文字。</p>
<p>六、本局應妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息方式，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。</p> <p><u>本局應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：</u></p> <p><u>(一)本局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</u></p>	<p>六、本局應妥適利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強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，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。</p> <p>本局員工於非本局所能支配、管理之工作場所工作者，本局應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並應事前詳為告知員工。</p>	<p>一、第一項修正。參酌勞動部訂定之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六條規定，增列性騷擾防治措施及申訴管道之多元宣導方式，爰酌修第一項文字。</p> <p>二、第二項及第三項新增。為預防工作場所性騷擾之發生，參照工作場所性騷擾防治措施準則第九條規定，增訂第二項及第三項，有關本局實施防治性騷擾之教育訓</p>

<p><u>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、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員者，優先實施。</u></p> <p>本局員工於非本局所能支配、管理之工作場所工作者，本局應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並應事前詳為告知員工。</p>		<p>練事項及優先實施對象。</p> <p>三、現行第二項移列為第四項，內容未修正。</p>
<p>七、本局應設性騷擾申訴評議會(以下簡稱申評會)，負責處理性騷擾申訴調查案件。</p> <p>申評會置委員五至九人，其中一人為主任委員，由局長指定副局長兼任，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，由局長就本局職員、社會公正人士及專家學者聘(派)兼任之，<u>其中應有具備性別意識之專業人士，且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。</u>委員應親自出席，不得代理。</p> <p>委員任期二年，期滿得續聘(派)，任期內出缺時，由局長指定人員遞補，繼任委員任期</p>	<p>七、本局應設性騷擾申訴評議會(以下簡稱申評會)，負責處理性騷擾申訴調查案件。</p> <p>申評會置委員五至九人，其中一人為主任委員，由局長指定副局長兼任，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，由局長就本局職員、社會公正人士或專家學者聘(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。委員應親自出席<u>申評會</u>，不得代理。</p> <p>委員任期二年，期滿得續聘(派)，任期內出缺時，由局長指定人員遞補，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</p>	<p>一、第一項、第三項至第五項未修正。</p> <p>二、第二項修正。依工作場所性騷擾防治措施準則第十二條第二項規定，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，爰酌修第二項文字。</p>

<p>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>派遣勞工如遭受本局員工性騷擾時，本局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。</p>	<p>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>派遣勞工如遭受本局員工性騷擾時，本局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。</p>	
<p>八、本局接獲申訴事件時，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、副知地方主管機關。</p>		<p>一、<u>本點新增</u>。</p> <p>二、依性騷法施行細則第十三條規定，明定本局接獲性騷擾申訴而不具調查權限者，應於一定期限內移送並副知相關機關，以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。</p>
<p>九、本局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> <p>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</p>		<p>一、<u>本點新增</u>。</p> <p>二、參照性工法第十三條第二項及工作場所性騷擾防治措施準則第六條規定，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」三種知悉性騷擾之情形，分款明定應採取立即有效之糾正及補</p>

<p>形再度發生。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>4、本局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> <p>5、本局局長涉及性騷擾行為，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。</p> <p>6、性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。</p> <p>7、如經證實有惡意</p>		<p>救措施。</p> <p>三、依性工法第三十條之三第二項規定，機關最高負責人或機關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職務或調整職務之必要時，得由上級機關或服務機關停止或調整其職務，爰訂定第一款第四目及第五目規定。</p>
---	--	---

<p>虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。</p> <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)本局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。</p> <p>(四)本局因申訴人或被害人之請求，應提供至少二次之心理諮商協助。</p>		
<p>十、被害人或行為人其中一方非屬本局員工，且其所屬機關或事業單位與</p>		<p>一、<u>本點新增</u>。</p> <p>二、參照工作場所性騷擾防治措施準則第七條規</p>

<p>本局具共同作業或業務往來關係者，本局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：</p> <p>(一)以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方機關或事業單位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>定，明定性騷擾事件之一方當事人非屬本局員工時，所應立即採取之糾正及補救措施。</p>
<p>十一、本局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。</p> <p>本局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</p>		<p>一、<u>本點新增</u>。</p> <p>二、參照性騷法第七條、性騷擾防治準則第四條及第五條規定，明定本局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，以及知悉發生性騷擾事件時，應採取之處置作為。</p>

<p>列處置：</p> <p>1、尊重被害人意願，降低當事人雙方互動之機會。</p> <p>2、避免報復情事。</p> <p>3、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。</p> <p>4、其他認為必要之處置。</p>		
<p>十二、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，並得向申評會提出申訴。</p> <p>前項申訴，<u>屬性騷擾法規範之性騷擾事件者</u>，<u>申訴期間依該法第十四條規定辦理</u>。</p> <p>本要點之申訴，得以<u>書面、言詞或電子郵件</u>提出。以言詞或電子郵件提出者，<u>受理之人員或單位</u>應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤。</p> <p>申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名蓋章：</p> <p>(一)申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務</p>	<p>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，並得向申評會提出申訴。</p> <p>前項申訴人適用性騷擾防治法之案件，應於事件發生後一年內提出。</p> <p>本要點之申訴，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。</p> <p>申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名蓋章：</p> <p>(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</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、第一項未修正。</p> <p>三、第二項至第四項配合性騷擾法第十四條、性騷擾法施行細則第十二條及工作場所性騷擾防治措施準則第十一條規定，酌作文字修正。</p> <p>四、第五項修正。基於現行僅有性騷擾法及相關子法就申訴不合程式可予補正之情形予以規範，爰第五項前段酌修文字，以資明確。</p> <p>五、現行第六項有關本局局長涉及性騷擾行為之申訴救濟途徑，已移列修正為第十四點，爰予刪除。</p> <p>六、第六項新增。依性工法第十三條第四項及同法施行細則第四條之三規定，增訂第六項規定。</p>

<p>或就學之單位與職稱、住居所及聯絡電話。</p> <p>(二)<u>有法定代理人或委任代理人者</u>，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、住居所及聯絡電話；委任代理人應檢附委任書。</p> <p>(三)<u>申訴之事實內容及相關證據</u>。</p> <p>(四)<u>性騷擾事件發生及知悉之時間</u>。</p> <p>(五)<u>申訴之年月日</u>。</p> <p><u>適用性騷法規範之性騷擾事件</u>，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><u>本局接獲第一項之申訴，屬性工法規範之案件時，應依性工法第十三條第四項規定，通知地方主管機關。</u></p>	<p>居所、聯絡電話及<u>申訴日期</u>；委任代理人<u>並應檢附委任書</u>。</p> <p>(二)<u>申訴事實發生日期、內容、可取得相關事證或人證</u>。</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><u>本局局長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，申訴人應向經濟部提出申訴，其處理程序依經濟部相關規定辦理。</u></p>	
<p><u>十三、性騷法之申訴案件，有性騷法第十四條第五項所定不予受理情形者，應依該法施行細則第十四條第二項規定，移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查，並以書</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></p> <p>(一)<u>申訴不符第八點程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、參酌勞動部訂定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本，已刪除機關接獲申訴時不予受理之情形，爰刪除現行第一項規定。</p> <p>三、現行第二項修正後移列</p>

<p>面通知當事人。</p>	<p>(二)<u>適用性騷擾防治之案件，提出申訴逾申訴期限。</u></p> <p>(三)<u>同一事由經申訴決定確定。</u></p> <p><u>申評會對屬性騷擾防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>為本點規定。依性騷法施行細則第十四條第二項規定，明定本局接獲性騷擾事件有不予受理情形之處理方式。</p>
<p>十四、<u>本局局長涉及性工法之性騷擾行為，且被害人為保障法之適用或準用對象者，應向經濟部提出申訴，其處理程序依經濟部相關規定辦理；被害人如非屬保障法之適用或準用對象，得依性工法第三十二條之一規定之申訴期限，逕向地方主管機關提出申訴。</u></p> <p><u>本局局長涉及性騷法之性騷擾行為時，被害人得依性騷法第十四條規定之申訴期限，向地方主管機關提出申訴。</u></p>	<p>第八點第六項</p> <p>本局局長涉及<u>性別工作平等法之性騷擾事件者，申訴人應向經濟部提出申訴，其處理程序依經濟部相關規定辦理。</u></p>	<p>一、現行第八點第六項移列為本點第一項，並依性工法第二條第二項及第三項、第三十二條之一及第三十二條之三第一項規定予以修正。</p> <p>二、第二項新增。配合性騷法第十四條第三項第二款規定，增訂有關本局局長涉及性騷法之性騷擾事件之受理申訴機關。</p>
<p>十五、<u>申訴人於申訴案件決議通知送達前，得以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事件再為申訴。</u></p>	<p>九、<u>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；適用性別工作平</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、參酌性騷法第十四條第四項、勞動部訂定之僱用員工五百人以上事業單位工作場所性騷擾防</p>

<p>但如屬性工法之性騷擾事件，申訴人撤回申訴後，同一事件如發生新事實或新證據，仍得再提出申訴。</p>	<p>等法部分，其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。</p>	<p>治措施申訴及懲戒規範範本第十三條規定，修正本點文字。</p>
<p>十六、<u>申訴案件調查處理程序</u>如下：</p> <p>(一)<u>本局接獲性騷擾申訴案件</u>，主任委員應於七日內指派三人以上之委員組成<u>申訴調查小組</u>確認是否受理及進行調查；<u>申訴調查小組成員應至少有一位具備性別意識之外部專業人士</u>。</p> <p>(二)<u>性騷擾事件之調查處理</u>，應以<u>不公開之方式為之</u>，並保護當事人之隱私及人格法益。</p> <p>(三)<u>申訴調查小組調查結束後</u>，並應作成調查報告書：</p> <p>1、<u>性騷擾申訴事件之案由</u>，包括當事人敘述。</p> <p>2、<u>調查訪談過程紀錄</u>，包括日期及對象。</p> <p>3、<u>申訴人、證人</u></p>	<p>十、<u>申評會評議程序</u>如下：</p> <p>(一)<u>接獲性騷擾申訴案件</u>，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。不受理之申訴案件，應附具理由通知申訴人，並提報申評會備查；申訴人不服前開理由，得依規定申復之。</p> <p>(二)<u>專案小組調查過程</u>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，在調查結束後，並應作成調查報告書，提申評會評議。</p> <p>(三)<u>申訴案件之評議</u>，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。</p> <p>(四)<u>申評會會議以不公開為之</u>，對申訴案</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依工作場所性騷擾防治措施準則第十三條第二項及第十八條規定，修正第一款。</p> <p>三、參酌工作場所性騷擾防治措施準則第十二條第一項、第十三條第一項、性騷法施行細則第七條，修正第二款。</p> <p>四、現行第二款後段有關作成調查報告提請評議事項，移列為第三款，並參照工作場所性騷擾防治措施準則第十四條予以修正。</p> <p>五、現行第三款修正後移列為第四款，並參酌性騷法第十五條第三項、工作場所性騷擾防治措施準則第十六條，明定給予當事人充分陳述意見及答辯機會，及避免重複詢問等事項。</p> <p>六、現行第四款及第五款有關作成性騷擾成立或不成立之決議及書面通知當事人等事項，合併於修正規定第五款予以規範，並參酌工作場所性騷擾防治措施準則第十七條第二項及第三項予</p>

<p><u>與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。</u></p> <p><u>4、相關物證之查驗。</u></p> <p><u>5、事實認定及理由。</u></p> <p><u>6、調查結果及處理建議。</u></p> <p><u>(四)申訴案件之調查或評議，得通知當事人、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。</u></p> <p><u>(五)性工法之性騷擾事件，申評會應附理由作成成立或不成立之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。申訴決議應由本局以書面通知申訴人及被申訴人；經調查認定成立性騷擾之案件，應將處理結果通知地方主管機關。</u></p> <p><u>(六)性騷法之性騷擾事件，本局應作成調查報告及處</u></p>	<p><u>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。</u></p> <p><u>(五)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。</u></p> <p><u>(六)申訴案件應自申訴提出起二個月內結案；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。</u></p>	<p>以修正。另依性工法第十三條第四項及同法施行細則第四條之三，增訂經調查認定成立性騷擾之案件，應通知地方主管機關。</p> <p>七、依性騷法第十五條第四項及同法施行細則第十八條，增訂第六款。</p> <p>八、現行第六款修正後移列為第七款，並參酌工作場所性騷擾防治措施準則第十八條第一項，分別明定性工法之性騷擾事件及性騷法之性騷擾事件之處理期限。</p>
--	---	---

<p><u>理建議，載明性騷法施行細則第十八條所定事項，移送地方主管機關辦理。</u></p> <p><u>(七)申訴案件之處理期限依下列規定：</u></p> <p><u>1、性工法之性騷擾事件，應自接獲申訴之日起二個月內作成決議；必要時，得延長一個月，並通知當事人。</u></p> <p><u>2、性騷法之性騷擾事件，應於受理申訴或移送到達之日起二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並通知當事人。</u></p>		
<p><u>十七、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議之人員，應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外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿性騷擾事件之證據。</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，簽報局長依法懲處並解除其聘（派）兼。</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、現行規定前段有關保密之規定，參照工作場所性騷擾防治措施準則第十條規定，修正後移列為本點第一項。</p> <p>三、現行規定後段有關參與申訴案件處理、調查、評議之人員違反保密等規定之處置，修正後移列為本點第二項。</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，簽報局長依法懲處並解除其聘（派）兼。</p>		
<p>十八、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避：</p> <p>（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。</p> <p>（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。</p> <p>（三）現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。</p> <p>（四）於該事件，曾為證人、鑑定人。</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，向本局申請迴避；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</p>	<p>十三、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，有下列各款情形之一，應自行迴避：</p> <p>（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。</p> <p>（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。</p> <p>（三）現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>（四）於該事件，曾為證人、鑑定人者。</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、第一項配合法制體例酌作文字修正。</p> <p>三、參酌工作場所性騷擾防治措施準則第十五條、性騷法施行細則第十五條規定，修正第二項，並增訂第三項及第四項。</p>

<p><u>員，於本局為准駁前，應停止執行職務。但有急迫情形，仍應為必要處置。</u></p> <p><u>第一項人員應迴避而不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，本局應命其迴避。</u></p>		
<p><u>十九、性工法之性騷擾申訴</u></p> <p>案件逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，得依下列規定提出救濟：</p> <p>(一)<u>申訴人或被申訴人為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，經由本局向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。</u></p> <p>(二)<u>申訴人非保障法之適用或準用對象者，得依性工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。</u></p> <p><u>性騷法之性騷擾事件，申訴人或行為人對地方主管機關依該法第十六條</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>(一)<u>屬性別工作平等法規範之性騷擾事件，當事人對申訴案之決定有異議者，得於申訴決定送達之次日起二十日內提出申復。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，逾期未予處理或不服申訴決定，得於期限屆滿或申訴決定送達之次日起三十日內，繕具復審書，經由本局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</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依性工法第二條第二項及第三項等規定，當事人是否為保障法之適用或準用對象，救濟途徑尚有不同，爰現行規定修正後移列為本點第一項，並依當事人身分屬性，分別於第一款及第二款規定性工法之申訴案件逾期未作成決議或當事人不服決議時之救濟途徑。</p> <p>(一)現行第一款修正後移列為本點第一項第一款，規範申訴人或被申訴人為保障法之適用或準用對象者，得依該法提起復審。</p> <p>(二)依性工法第三十二條之一，申訴人如非保障法之適用或準用對象，得向地方主管機關申訴，爰增訂第一項第二款；並配合性騷法第十三條第五項已刪除再申訴規定，爰刪除現行第二款。</p> <p>二、依性騷法第十五條第四</p>

<p><u>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。</u></p>	<p><u>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，向所在地直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。</u></p>	<p>項及第十六條規定，明定性騷法之性騷擾申訴事件，當事人如對該決定不服，得提起訴願救濟之，爰增訂第二項。</p>
<p>二十、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。</p>	<p>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。</p>	<p>點次變更，內容未修正。</p>
<p>二十一、本局對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、<u>考核及監督</u>，確保申訴決議確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。 <u>本局對於性騷擾事件之申訴及處理程序中，所為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得無正當理由予以解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。</u></p>	<p>十六、本局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。</p>	<p>一、點次變更。 二、參酌工作場所性騷擾防治措施準則第二十條規定，第一項酌作文字修正。 三、參酌性騷法第九條、同法施行細則第九條規定及性工法第三十六條規定，增訂第二項。</p>
<p>二十二、本局就申評會依第十六點第五款作成之懲處建議，應依公務人員考績法、</p>		<p>一、<u>本點新增</u>。 二、依工作場所性騷擾防治措施準則第十九條及參酌行政院所屬中央及地</p>

<p>公務員懲戒法或相關人事法規規定程序辦理後續事宜；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。</p> <p>前項懲處程序，應給予被害人對懲處額度有陳述意見之機會，並納入最終懲處決定之參考。</p>		<p>方各機關(構)性騷擾案件申訴處理作業流程指引等規定，於第一項規範性騷擾案件經申評會決議成立後，對於被申訴人所作成懲處等建議，應依相關規定辦理後續事宜。</p> <p>三、配合立法院第十屆第七會期第二次臨時會第二次會議修正性工法部分條文時通過之附帶決定，於第二項明文給予被害人對懲處額度有陳述意見之機會，並納入最終懲處決定之參考。</p>
<p><u>二十三</u>、申評會委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，本局<u>人員以外</u>之專家、學者出席會議時並得依規定支領出席費。</p>	<p>十七、申評會委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，<u>非</u>本局之專家、學者出席會議時並得依規定支領出席費。</p>	<p>點次變更，並酌作文字修正。</p>
<p><u>二十四</u>、申評會所需經費由本局相關預算項下支應。</p>	<p>十八、申評會所需經費由本局相關預算項下支應。</p>	<p>點次變更，內容未修正。</p>