

# 經濟部產業園區管理局性騷擾暨性別歧視防治申訴調查及懲處處理要點修正對照表

修正名稱	現行名稱	說明
經濟部產業園區管理局性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點	經濟部產業園區管理局性騷擾 <u>暨性別歧視</u> 防治申訴調查及懲處處理要點	參照經濟部性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點規定，爰修正名稱。
修正規定	現行規定	說明
<p>一、經濟部產業園區管理局（以下簡稱本局）為預防性騷擾行為之發生並消除性別歧視，於接獲申訴而知悉、非因接獲申訴而知悉有性騷擾之情形時，應依<u>工作場所性騷擾防治措施準則第六條規定</u>，採取適當之糾正、補救、申訴、懲處及其他處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法及性騷擾防治法等規定訂定本要點。</p> <p><u>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，仍應依前項規定，採取立即有效之糾正及補救措施。</u></p>	<p>一、經濟部產業園區管理局（以下簡稱本局）為預防性騷擾行為之發生並消除性別歧視，於接獲申訴而知悉、非因接獲申訴而知悉有性騷擾<u>或性別歧視</u>之情形時，應採取適當之糾正、補救、申訴、懲處及其他處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法及性騷擾防治法等規定訂定本要點。</p>	<p>一、第一項刪除「或性別歧視」文字，理由同修名稱說明；另依「工作場所性騷擾防治措施準則」第六條規定，明定機關於知悉性騷擾之情形時應為之事項，爰增列援引法規規定。</p> <p>二、增列第二項，明定機關於知悉性騷擾之情形時應為之事項。</p>
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，依本要點規定行之。	二、本局性騷擾 <u>與性別歧視</u> 防治申訴調查及懲處處理，除法令另有規定外，依本要點 <u>之</u> 規定行之。	刪除「與性別歧視」等部分文字，理由同修正名稱說明。
三、本要點適用於本局 <u>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如下：</u>	三、本要點適用於本局員工相互間、員工與服務對象間、員工與來訪人員間以及場域內來訪者間發生之性騷擾與性別歧視事件。	<p>一、第一項修正如下：</p> <p>（一）序文酌作文字修正，並刪除「與性別歧視」文字，理由同修正名稱說明。</p>

<p>(一)<u>本要點適用對象屬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，依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。</u></p> <p>(二)<u>本要點適用對象非屬公務人員保障法保障對象者，依性別平等工作法第三十二條之一規定辦理。</u></p> <p>本要點適用對象於工作時間、工作場域外，對不特定之個人有性別平等工作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。</p>	<p>本局員工於工作時間、工作場域外，對不特定之個人有性別平等工作法及性騷擾防治法所定性騷擾或性別歧視之情形時，經被害人向本局申訴或經警察機關移送時亦適用之。</p>	<p>(二)本局所屬公務人員依工作場所性騷擾防治措施準則第四條及性別平等工法第二條第三項及第三十二條之三規定，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，爰增列第一款。</p> <p>(三)至本局約僱人員、技工、工友、駕駛、支援人員、勞務承攬人員或求職者等非屬公務人員保障法保障對象部分，則明定依性別平等工作法第三十二條之一規定辦理，爰增列第二款。</p> <p>二、第二項酌作文字修正，並刪除「或性別歧視」文字，理由同修正名稱說明。</p>
<p>四、本要點所定性騷擾及性騷擾樣態，其範圍包含性別平等工作法第十二條、性騷擾防治法第二條及性騷擾防治準則第二條各款情形。</p>	<p>四、本要點所定性騷擾，其範圍包含性別平等工作法第十二條、性騷擾防治法第二條及性騷擾防治準則第二條各款情形；<u>本要點所定性別歧視，其範圍包含性別平等工作法第七條至第十一條等情形。</u></p>	<p>一、依「性騷擾防治準則」第二條，增列定義範圍內容包括性騷擾樣態。</p> <p>二、刪除本點後段文字，理由同修正名稱說明。</p>
<p>五、本局應防治前點所定性騷擾行為，就所屬公共場所及公眾得出入場所，定期檢討其</p>	<p>五、本局應防治前點所定性騷擾與性別歧視行為，就所屬公共場所及公眾得出入場所，</p>	<p>刪除「與性別歧視」、「及性別歧視」及「性別歧視或疑似」等文字及標點符</p>

<p>空間及設施，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；所屬公共場所及公眾得出入之場所如有性騷擾事件發生時，應即檢討、改善防治措施。</p>	<p>定期檢討其空間及設施，俾提供免受性騷擾及性別歧視之工作及服務環境，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；所屬公共場所及公眾得出入之場所如有性騷擾、性別歧視或疑似事件發生時，應即檢討、改善防治措施。</p>	<p>號，理由同修正名稱說明。</p>
<p>六、本局應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、電子信箱，公開揭示於工作場所或網頁，並指定專責單位或人員處理性騷擾之申訴：</p> <p>(一)申訴專線電話：07-3612735。</p> <p>(二)申訴傳真：07-3659924。</p> <p>(三)申訴電子信箱：epzall3@bip.gov.tw。</p> <p>本局應妥適利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強本局人員有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並定期舉辦及鼓勵員工參與性別平等、性騷擾防治等相關課程。</p>	<p>六、本局應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、電子信箱，公開揭示於工作場所或網頁，並指定專責單位或人員處理性騷擾之申訴，及妥適利用集會、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與性別歧視防治措施及申訴管道之宣導，並定期舉辦或鼓勵員工參與性別平權、性騷擾或性別歧視防治相關課程。</p>	<p>一、第一項增列申訴專線電話、傳真、電子信箱等申訴管道為第一款至第三款，並酌作文字修正。</p> <p>二、現行規定第一項後段酌作文字修正，並移列至第二項。</p>
<p>七、本局設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。申評會置委員七人至十五人，其中一人為主任委員，由局長指定副局長兼任，並為</p>	<p>七、本局設性騷擾暨性別歧視申訴評議委員會（以下簡稱申評會），負責處理性騷擾與性別歧視申訴調查案件。申評會置委員七人至十五人，其中一人為</p>	<p>一、第一項刪除「暨性別歧視」及「與性別歧視」等文字，理由同修正名稱說明。</p> <p>二、第二項配合經濟部一百十一年至一百十四年性別平等推動計畫設定性別目標，機關</p>

<p>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，<u>且委員任一性別比率以達百分之四十為原則</u>。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。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，由局長就本機關職員中遴派兼任之。</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>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。</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，由局長就本機關職員中遴派兼任之。</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>所屬委員會委員任一性別比率應達百分之四十，爰修正委員比例，並酌作文字修正。</p> <p>三、第三項至第五項未修正。</p>
<p>八、<u>本局接獲申訴事件時，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</u></p>	<p>八、性騷擾或性別歧視事件之申訴，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。前項申訴，性騷擾事件被害人得於法律規定之申訴時效內提出申訴。</p> <p>第一項申訴，得以書面或言詞提出。其以言詞提出者，申評會</p>	<p>一、增列第一項，參照「性騷擾防治法施行細則」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>

查，並書面通知當事人、副知地方主管機關。

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。

前項申訴，屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，申訴期間依該法第十四條規定辦理。

第二項申訴，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

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二十日內補正。

行為人及被害人分屬不同機關（構），且具共同作業或業務往來關係者，任一方之服務機關（構）於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真或其他電子資料傳輸方式，通知他方機關（構）共同協商解決或補救辦法，以口頭為之者，應作成書面紀錄，並應保護當事人之隱私及其他人格法益。

二、現行規定第一項刪除「或性別歧視」等文字，理由同修正名稱說明，並移列至第二項。

三、現行規定第二項參照性騷擾防治法第十四條規定，爰增列援引規定，及酌作文字修正，並移列至第三項。

四、現行規定第三項酌作文字修正，並移列至第四項。

五、將現行規定第四項移列至第五項。

六、現行規定第五項參照性騷擾防治法施行細則第十四條規定修正補正日期，爰作文字修正，並移列至第六項。

七、增列第七項，參照性別平等工作法第十三條第四項及工作場所性騷擾防治措施準則第十一條第三項規定，明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。

八、將現行規定第六項移列至第八項。

九、現行規定第七項刪除部分文字、標點符號及後段規定；另增列有關本局所屬機關首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件，應交由本局受理申訴之規定，爰作文字修正，並移列至第九項。

<p>知申訴人於<u>十四日</u>內補正。</p> <p><u>本局於接獲第二項申訴屬性別平等工作法規範之案件時，應依性別平等工作法第十三條第四項規定，通知地方主管機關。</u></p> <p>行為人及被害人分屬不同機關（構），且具共同作業或業務往來關係者，任一方之服務機關（構）於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真或其他電子資料傳輸方式，通知他方機關（構）共同協商解決或補救辦法，以口頭為之者，應作成書面紀錄，並應保護當事人之隱私及其他人格法益。</p> <p>本局首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件，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>本局所屬機關首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件，由本局受理申訴。</u></p> <p><u>本局首長及所屬機關首長涉及性騷擾防治法之性騷擾事件，應向各機關所在地之直轄市、縣（市）主管機關申訴。</u></p>	<p>本局首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，<u>申訴人為公務人員者，應向經濟部提出申訴，其處理程序依經濟部相關規定辦理；申訴人非公務人員者，依性別平等工作法向地方主管機關提出申訴。</u></p>	<p>十、現行規定第十八點參照性騷擾防治法第十四條第三項規定，明定本局及所屬各機關首長，涉及性騷擾防治法之性騷擾事件之受理申訴權責機關，爰作文字修正，並移列新增第十項。</p>
<p>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；其</p>	<p>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；其</p>	<p>本點未修正。</p>

<p>經撤回者，不得就同一事由再為申訴。</p>	<p>經撤回者，不得就同一事由再為申訴。</p>	
<p>十、申評會評議程序如下：</p> <p>(一)接獲性騷擾申訴案件，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。</p> <p>(二)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)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。</p> <p>(四)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，仍應審酌評議情形，為必要處理之建議，<u>如經證實有惡意虛構之事實</u></p>	<p>十、申評會評議程序如下：</p> <p>(一)接獲性騷擾或<u>性別歧視</u>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>不受理之申訴案件，應提申評會備查。</u></p> <p>(二)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)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。</p> <p>(四)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</p>	<p>一、第一款刪除「或性別歧視」文字，理由同修正名稱說明；後段併予刪除。</p> <p>二、第二款、第三款、第五款未修正。</p> <p>三、第四款參照工作場所性騷擾防治措施準則第六條第二項第一款第六目規定，增列本款後段規定。</p> <p>四、第六款配合性騷擾防治法第十五條第四項，增列「應作成調查報告及處理建議」文字。</p> <p>五、增列第七款，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，明定申評會進入司法程序之處理流程。</p> <p>六、現行規定第七款酌作文字修正；另增列「經調查未認為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發」文字，並移列至第八款。</p> <p>七、增列第二項，參照性騷擾防治法第九條、第十五條、第十七條、性騷擾防治準則</p>

者，亦應對申訴人為適當之懲處或處理。

(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。

(六)性騷擾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，應作成調查報告及處理建議，移送所在地直轄市、縣（市）主管機關。

(七)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，不受前款結案期限之限制。

(八)本局首長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於調查期間有先行停止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。

酌評議情形，為必要處理之建議。

(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。

(六)性騷擾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，應移送所在地直轄市、縣（市）主管機關。

(七)機關首長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於調查期間有先行停止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職務。

第十條，明定申評會調查及評議原則。

申評會調查及評議原則如下：

(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。

(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。

(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，並得邀請具相關學識經驗者協助。

(四)申訴人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(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。

(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。

(七)對在性騷擾案件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提

<p><u>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>十一、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：</p> <p>(一)申訴不符第八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)同一事由經評議決議確定，<u>或依第九點規定撤回後，再提申訴。</u></p> <p>(三)對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。</p> <p>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，屬性騷擾防治法規範之申訴案件，應移送所在地直轄市、縣（市）主管機關。</p>	<p>十一、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：</p> <p>(一)申訴不符第八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)<u>提出申訴逾申訴期限。</u></p> <p>(三)<u>申訴人非性騷擾或性別歧視事件之被害人或其代理人。</u></p> <p>(四)同一事由經評議決議確定。</p> <p>(五)對不屬性騷擾或性別歧視範圍之事件，提起申訴。</p> <p>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，屬性騷擾防治法規範之申訴案件，應移送所在地直轄市、縣（市）主管機關。</p>	<p>一、第一項修正如下：</p> <p>(一)序文及第一款未修正。</p> <p>(二)配合性別平等工作法及相關子法未就性騷擾提起申訴期限予以限制，爰刪除現行規定第二款。</p> <p>(三)參酌性別平等工作法第十三條，規範雇主知悉性騷擾情形即應就事件進行調查等處置措施，是如非申訴人或其代理人提出申訴亦須處理，爰刪除現行規定第三款。</p> <p>(四)現行規定第四款及第五款酌作文字修正，並移列至第二款及第三款。</p> <p>二、第二項未修正。</p>
<p>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</p>	<p>十二、參與性騷擾<u>或性別歧視</u>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</p>	<p>刪除「或性別歧視」文字，理由同修正名稱說明。</p>

<p>視其情節輕重，簽報局長依法懲處並解除其聘（派）兼。</p>	<p>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><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</u></p>	<p>十三、參與性騷擾<u>或性別歧視</u>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、第一項序文刪除「或性別歧視」文字，理由同修正名稱說明。</p> <p>二、第一項第一款至第四款及第二項未修正。</p> <p>三、增列第三項及第四項，配合工作場所性騷擾防治措施準則第十五條第三項及第四項規定，明定應迴避之情形及作業程序。</p>

<p><u>迫情形，仍應為必要處置。</u></p> <p><u>第一項各款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>十四、有下列情形之一者，申評會得決議暫緩調查及評議：</p> <p>(一)申訴人提出暫緩評議之請求。</p> <p>(二)其他有暫緩調查及評議之必要者。</p>	<p>十四、有下列情形之一者，申評會得決議暫緩調查及評議：</p> <p>(一)申訴人提出暫緩評議之請求。</p> <p>(二)其他有暫緩調查及評議之必要者。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>十五、申訴案件得依下列程序提出救濟：</p> <p>(一)<u>申訴人為公務人員或公務人員保障法準用對象者，如對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知之次日起三十日內，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>申訴人非公務人員，如性騷擾行為人為本局首長、本局未處理或不服本局所為之調查或懲處結果者，得依性別平等工作法逕向地方主管機關提起申訴。</u></p>	<p>十五、申訴案件<u>逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，得分別</u>依下列程序提出救濟：</p> <p>(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，得於書面通知<u>到達之次日後</u>起十日內提出申復；屬性別平等工作法規範之性別歧視事件，得於三十日內向公務人員保障暨培訓委員會提起再申訴。</p> <p>(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，</p>	<p>一、序文現行有關逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者之救濟規定，業於第二款規範，爰刪除部分文字。</p> <p>二、第一款及第二款配合工作場所性騷擾防治措施準則第十八條規定，及參照性別平等工作法、工作場所性騷擾防治措施準則及公務人員保障法等相關規定，修正公務人員及非公務人員申訴之救濟程序，並酌作文字修正。</p>

	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。	
十六、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。	十六、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。	本點未修正。
十七、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。	十七、本局對於性騷擾與 <u>性別歧視</u> 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。	刪除「與性別歧視」文字，理由同修正名稱說明。
	十八、本局機關首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，由經濟部受理申訴；本局所屬機關首長如涉及性騷擾或性別歧視事件，應交由本局受理申訴。	一、 <u>本點刪除</u> 。 二、將本點移列修正規定第八點第十項，爰予刪除。
十八、涉及性騷擾防治法且屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件，本局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，應協助其向地方主管機關申請調解。		一、 <u>本點新增</u> 。 二、配合性騷擾防治法第十八條規定，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，爰予新增。
十九、本局各級主管人員不得因所屬同仁提出申訴或協		一、 <u>本點新增</u> 。 二、參照性別平等工作法第三十六條規定，規範各

<p>助他人申訴，而予以不利之處分。違反者，視情節輕重予以議處。</p>		<p>級主管人員不得對申訴人、證人、提供協助調查或其他相關行為之人為不利之處置，以避免畏於申訴或案件調查之窒礙，並視個案情節得為相應調整措施，爰予新增。</p>
<p>二十、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，向本局申請涉訟輔助，並於受司法機關通知到庭期間，給予公假。</p>		<p>一、<u>本點新增</u>。 二、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釋，公務人員遭受職場性騷擾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於執行職務時遭受性騷擾，而給予涉訟補助，並依性別平等工作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，爰予新增。</p>
<p><u>二十一</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，非本機關（構）之兼職委員出席會議時並得支領出席費。</p>	<p>十九、申評會委員均為無給職。但撰寫調查報告書，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。</p>	<p>點次變更。</p>
<p><u>二十二</u>、申評會所需經費由本局相關預算項下支應。</p>	<p>二十、申評會所需經費由本局相關預算項下支應。</p>	<p>點次變更。</p>