

經濟部產業發展署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、 <u>經濟部產業發展署</u> （以下簡稱本署）為 <u>防治性騷擾及提供員工免於性騷擾之工作及服務環境</u> ，以維護當事人之權益及隱私，特依 <u>性別平等工作法</u> （以下簡稱 <u>性工法</u> ）第十三條第一項、 <u>性騷擾防治法</u> （以下簡稱 <u>性騷法</u> ）第七條第二項及工作場所性騷擾防治措施準則（以下簡稱 <u>工作場所性騷防治準則</u> ）相關規定訂定本要點。	一、產業發展署（以下簡稱本署）為提供本署免於性騷擾之工作及服務環境， <u>並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施</u> ，以維護當事人權益及隱私，特依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相關規定，特訂定本要點。	配合「性別工作平等法」名稱修正為「性別平等工作法」；執行「性騷擾防治法」之依據修正為該法第七條第一項；「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」名稱修正為「工作場所性騷擾防治措施準則」，爰修正法規名稱及執行依據、增列法規簡稱，並酌修文字。
二、本署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、本署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、本要點適用於本署員工相互間、員工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： （一）本署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。 （二）本署聘僱人員、技工、工友、駕駛及其他非依公務人員任用法任用之員工（以下簡稱非公務人員）依性工法第三十二條之一規定辦理。 本署員工於工作時間、工作場域外，對		一、 <u>本點新增</u> 。 二、第一項新增理由： （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、申訴及懲戒規定，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，爰增訂第一款規定。 （二）本要點所稱公務人員之定義範圍，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

<p>不特定之個人有第四點所定性騷擾之情形時，經被害人向本署申訴或經警察機關移送時亦適用之。</p>		<p>第○九二○○二四二三三號令規定，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)本署員工屬非公務人員部分，則依性工法第三十二條之一規定辦理，爰增訂第二款規定。</p> <p>三、本署員工於工作時間、工作場域外，對不特定之個人有性騷擾情形，本署收到上述相關案件時，亦適用之，爰增訂第二項規定。</p>
<p>四、本要點所稱性騷擾，<u>其範圍包含性工法第十二條第一項至第四項、性騷法第二條及工作場所性騷防治準則第五條各款情形。</u></p>	<p>三、本要點所稱之性騷擾，指前揭人員於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、客戶…等）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；或主管對前揭人員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、獎懲之交換條件。</p> <p>具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：</p> <p>(一)因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。</p> <p>(二)與性有關之不</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、修正文字，定明本要點所稱性騷擾之範圍。</p>

	<p>適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。</p> <p>(三)以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。</p> <p>(四)強制性交及性攻擊。</p> <p>(五)展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。</p>	
<p>五、本署應防治工作場所性騷擾之發生，保護本署員工不受性騷擾之威脅，建立友善工作環境，提升本署員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。本署員工如於非本署所能支配、管理之工作場所工作者，本署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>四、本署應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。倘若前揭人員於非本署所能支配、管理之工作場所工作者，本署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>點次變更，並酌作文字修正。</p>
<p>六、本署應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練或工作坊中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。 <u>本署員工應接受性別平權及性騷擾防治之教育訓練；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，每年並應定期接受相關教育訓練，且為優先實施對象。</u></p>	<p>五、本署應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練或工作坊中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依工作場所性騷防治準則第九條規定，定明應實施性別平權及性騷擾防治之教育訓練及優先實施對象，爰增訂第二項規定。</p> <p>三、本點所稱教育訓練，指性騷法第八條及性騷擾防治準則第八條規定之教育訓練。</p>
<p>七、本署應設置處理性騷</p>	<p>六、本署應設置工作場所</p>	<p>一、點次變更。</p>

<p><u>擾申訴之專線電話、傳真、專用電子信箱，並於本署網站及公佈欄公開揭示：</u> <u>申訴專線電話：</u> 02-27043394 <u>申訴專用傳真：</u> 02-27043775 <u>申訴電子信箱：</u> 113@ida.gov.tw</p>	<p>性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。 <u>申訴專線電話：</u> 02-27043394 <u>申訴專用傳真：</u> 02-27043775 <u>申訴電子信箱：</u> 113@ida.gov.tw</p>	<p>二、將本署性騷擾申訴管道詳列，並於相關網站公開揭示，爰酌作文字修正。</p>
<p>八、本署應利用集會、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。</p>	<p>七、本署應利用集會、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。</p>	<p>點次變更，內容未修正。</p>
<p>九、本署於知悉有性騷擾之情形時，應採取下列立即且有效之糾正及補救措施： <u>(一)因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：</u> 1. <u>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> 2. <u>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> 3. <u>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> 4. <u>本署各級主管涉及性騷擾行為，且</u></p>	<p>八、本署於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並<u>注意下列事項：</u> (一)保護被害人之權益及隱私。 (二)對所屬場域空間安全之維護或改善。 (三)對行為人之懲處。 (四)<u>其他防治及改善措施。</u></p>	<p>一、點次變更。 二、參照工作場所性騷擾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，新增應採取之「立即有效之糾正及補救措施」作法，酌修序文文字，並修正第一款至第三款，及刪除第四款規定。</p>

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。

5. 署長涉及性騷擾行為，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擾法相關規定處理。

(二)非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

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

<p>訴。</p> <p>3.對相關人員適度調整工作內容或工作場所。</p> <p>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> <p>(三)本署因接獲被害人陳述知悉性騷擾案件，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>十、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者，任一方之機關（事業單位）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)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>一、<u>本點新增</u>。</p> <p>二、為避免本署人員於執行職務中，可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>十一、本署應就所屬公共</p>		<p>一、<u>本點新增</u>。</p>

<p>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。本署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性。 4.其他認為必要之處置。 		<p>二、配合性騷法第七條、性騷擾防治準則第四條及第五條規定，定明本署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>十二</u>、本署設性騷擾申訴評議小組（以下簡稱本小組），負責處理性騷擾申訴調查案件。本小組置委員七人至十五人，其中一人為召集人，由署長指定副署長兼</p>	<p>九、本署設性騷擾申訴評議小組（以下簡稱本小組），負責處理性騷擾申訴調查案件。本小組置委員七人至十五人，其中一人為召集人，由署長指定副署長兼任，並為小組主席，主席因故無</p>	<p>一、點次變更。 二、第一項、第三項及第四項未修正。 三、第二項參照工作場所性騷防治準則第十二條第二項，及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</p>

<p>任，並為小組主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；其餘委員由署長就本機關職員、<u>具備性別意識之專業人士聘（派）兼任之</u>，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>且委員達任一性別比率百分之四十為原則。</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>本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。</p>	<p>法主持會議時，得另指定其他委員代理之；其餘委員由署長就本機關職員及社會公正人士聘（派）兼任之，<u>並視需要聘請專家學者擔任委員</u>，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。</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>本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。</p> <p><u>派遣勞工如遭受本署員工性騷擾時，本署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。</u></p>	<p>關所屬委員會委員任一性別比例應達百分之四十規定，爰酌作文字修正。</p> <p>四、本署無派遣勞工，爰刪除第五項規定。</p>
<p><u>十三、性騷擾事件之申訴</u>，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，並得向本小組提出申訴。</p> <p>前項申訴，應依下列規定提出：</p> <p><u>（一）屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾案件發生之日起逾五年者，不得提出。</u></p>	<p>十、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，並得向本署提出申訴。</p> <p>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。</p> <p>第一項申訴，得以書面或言詞提出。其以言詞提出者，本小組應作成紀錄，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</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、第一項酌修文字。</p> <p>三、第二項序文酌作文字修正，並依性工法第三十二之一條第二項及性騷法第十四條第一項規定，明定非權勢性騷擾事件及權勢性騷擾事件之申訴期限。</p> <p>四、本署設有申訴專門電子信箱，爰於第三項增訂得以電子郵件提出申訴之規定。</p> <p>五、第五項酌作文字修正。</p> <p>六、配合第一點之修正，將第六項所列法規名稱修正為簡稱，並酌作文字修正。</p>

<p>(二)<u>屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。</u></p> <p>第一項申訴，得以<u>書面、電子郵件或言詞</u>提出。其以言詞提出者，本小組應作成紀錄，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、住居所、聯絡電話及申訴日期；委任代理人並應檢附委任書。</p> <p>(二)申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。</p> <p>申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，本小組應通知申訴人於</p>	<p>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、住居所、聯絡電話及申訴日期；委任代理人並應檢附委任書。</p> <p>(二)申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。</p> <p>申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，本署應通知申訴人於十四日內補正。</p> <p>署長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，申訴人應向<u>上級機關</u>經濟部提出申訴，其處理程序依經濟部相關規定辦理。</p>	<p>七、依性騷法第十四條第三項規定，明定本署首長，涉及性騷法性騷擾事件之受理申訴權責機關，爰增訂第七項。</p>
--	---	---

<p>十四日內補正。 署長涉及性工法之性騷擾事件者，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>署長涉及性騷法之性騷擾事件，申訴人應向本署所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。</u></p>		
<p><u>十四</u>、申訴人或其代理人於本小組作成決定前，得以書面撤回其申訴，並於送達本小組後即予結案備查；<u>申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。</u></p>	<p>十一、申訴人或其代理人於本小組作成決定前，得以書面撤回其申訴，並於送達本小組後即予結案備查。</p>	<p>一、點次變更。 二、依性工法第三十二之一條第四項及性騷法第十四條第四項性騷擾事件申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴之規定，爰配合修正文字。</p>
<p><u>十五</u>、本小組評議程序如下： （一）接獲性騷擾申訴案件，<u>除有第十六點不予受理之情形外，應予錄案受理。</u>不受理之申訴案件，應提本小組備查，並通知當事人。 （二）<u>確認受理之申訴案件，</u>召集人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>十二、本小組評議程序如下： （一）接獲性騷擾申訴案件，召集人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，應提本小組備查，並通知當事人。 （二）專案小組調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益；必要時，得請當事人到</p>	<p>一、點次變更。 二、序文未修正。 三、修正第一款前段，明定接獲性騷擾申訴案件，除有不予受理之情形外，應予錄案受理。 四、現行第一款中段修正移列為第二款；現行第二款至第六款移列為第三款至第七款。 五、配合第一點之修正，將第七款所列法規名稱修正為簡稱，並酌修文字。</p>

<p>(三) 專案小組調查過程應保護當事人隱私及其他人格法益；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，提本小組評議。</p> <p>(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。</p> <p>(五) 本小組會議以不公開方式為之，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。</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</p>	<p>會或實地進行訪談，在調查結束後，並應作成調查報告書，提本小組評議。</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) 本小組會議以不公開方式為之，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。</p> <p>(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。</p> <p>(六) 申訴案件應自受理之次日起二個月內結案；必</p>	
---	--	--

<p>關（單位）依規定辦理。</p> <p><u>（七）</u>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，屬性騷法規範之申訴案件，應通知<u>本署所在地之直轄市、縣（市）</u>主管機關。</p>	<p>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。</p>	
<p><u>十六</u>、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<u>第十</u><u>三</u>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）提出申訴逾申訴期限。</p> <p>（三）申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。</p> <p>（四）同一事由經審議決議確定。</p> <p><u>（五）對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。</u></p> <p>本小組對屬性騷法規範之申訴案件，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<u>本署所在地之直轄市、縣（市）</u>主管</p>	<p><u>十三</u>、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<u>第十</u><u>三</u>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>屬於性騷擾防治法之性騷擾事件</u>提出申訴逾申訴期限。</p> <p>（三）申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。</p> <p>（四）同一事由經審議決議確定。</p> <p>本小組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。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、第一項序文及第二款至第四款未修正</p> <p>三、第一項第一款及第二款酌作文字修正，並增列第五款對不屬性騷擾範圍之事件提起申訴不予受理之情形。</p> <p>四、配合第一點之修正，將第二項所列法規名稱修正為簡稱，並酌修文字。</p>

機關。		
<p><u>十七</u>、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，召集人應即終止其參與，並得視其情節輕重，簽報署長依法懲處並解除其聘（派）兼。</p>	<p>十四、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，召集人應即終止其參與，並得視其情節輕重，簽報署長依法懲處並解除其聘（派）兼。</p>	<p>點次變更，內容未修正。</p>
<p><u>十八</u>、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：</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，向本小組</p>	<p>十五、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：</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，向本小組</p>	<p>點次變更，內容未修正。</p>

申請迴避。	申請迴避。	
<p><u>十九、申訴案件當事人為公務人員，對申訴案件之決定有異議者，得於收到書面通知次日起三十日內，繕具復審書經由本署向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。</u></p>	<p>十六、申訴案件<u>逾期未</u>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。</p> <p>(一)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議有異議者，得於審議決議送達之次日起二十日內提出申復。</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，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。</p>	<p>一、配合工作場所性騷防治準則第十八條業刪除申復規定，爰刪除第一款規定。</p> <p>二、配合性騷法第十四條業刪除再申訴程序，爰刪除第二款規定。</p> <p>三、參照公務人員保障法第四十四條第一項及第八十一條第一項規定，明定公務人員對申訴案件之決定有異議時，申訴處理時限及復審程序，並酌作文字修正。</p>
<p><u>二十、</u>當事人有輔導、醫療等需要者，本小組得協助轉介至專業輔導或醫療機構。</p>	<p>十七、當事人有輔導、醫療等需要者，本小組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><u>二十一、</u>本署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>十八、本署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>點次變更，內容未修正。</p>
<p><u>二十二、</u>性騷擾行為經調</p>	<p>十九、性騷擾行為經調查</p>	<p>一、點次變更。</p>

<p>查屬實者，本署得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關法令為懲處、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本署並應協助申訴人提出告訴。</p> <p>性騷擾行為經證實為誣告者，本署得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關法令為懲處或其他處理。</p> <p><u>第一項懲處程序，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></p>	<p>屬實者，本署得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關法令為懲處、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本署並應協助申訴人提出申訴。</p> <p>性騷擾行為經證實為誣告者，本署得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關法令為懲處或其他處理。</p>	<p>二、配合立法院一百二十二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序有陳述意見機會，並納入最終懲處決定之重要參考，爰增訂第三項。</p>
<p><u>二十三</u>、本署不會因員工提出本要點所定之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。</p>	<p>二十、本署不會因員工提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。</p>	<p>點次變更，並酌作文字修正。</p>
<p><u>二十四</u>、本小組委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非本署之兼職委員出席會議時並得支領出席費。</p>	<p>二十一、本小組委員均為無給職。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，並酌作文字修正。</p>
<p><u>二十五</u>、本小組所需經費由本署相關預算項下支應。</p>	<p>二十二、本小組所需經費由本署相關預算項下支應。</p>	<p>點次變更，內容未修正。</p>