

經濟部能源局性騷擾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 |
|---|--|--|
| 經濟部能源署性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點 | 經濟部能源局性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點 | 配合行政院組織調整，「經濟部能源局」改制為「經濟部能源署」，原「經濟部能源局」之權責事項，自一百一十二年九月二十六日起改由「經濟部能源署」管轄，爰修正「經濟部能源局」為「經濟部能源署」。 |
| 修正規定 | 現行規定 | 說明 |
| 一、 <u>能源署</u> （以下簡稱本署）為執行性別 <u>平等工作法</u> （以下簡稱性工法）第十三條第一項、 <u>性騷擾防治法</u> （以下簡稱性騷法）第七條第一項、 <u>工作場所性騷擾防治措施準則</u> 及 <u>性騷擾防治準則</u> 相關規定，提供人員，包含受僱者、支援人員、勞務承攬人員及求職者（以下簡稱本要點適用對象）免遭性騷擾之工作及服務環境，特訂定本要點。 | 一、 <u>能源局</u> （以下簡稱本局）為執行性別 <u>平等法</u> 第十三條第一項、 <u>性騷擾防治法</u> 第七條第二項及 <u>工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法</u> 訂定準則相關規定，特訂定本要點。 | 一、修正機關名稱，理由同修正名稱說明。 二、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項次，並新增性騷擾防治準則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。 | 一、 <u>本點刪除</u> 。 二、已於修正規定第二十八點明定本要點未規範事項，依性騷擾相關法規之規定辦理，本點已無規範必要，爰予刪除。 |
| 二、本要點適用於本署人員相互間、 <u>人員與服務對</u> | 三、本要點適用於本局員工相互間、 <u>員工與服務對</u> | 一、修正機關名稱，理由同修正名稱說明。 |

| | | |
|--|--|--|
| <p>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：</p> <p>(一) <u>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。</u></p> <p>(二) <u>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。</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<u>第三點</u>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>本署首長涉及性工法之性騷擾事件者，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。</p> <p><u>本署首長涉及性騷法之性騷擾事件，應向各機關(構)所在地之直轄市、縣(市)主管機關申訴。</u></p> | <p>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事件。本局員工於工作時間、工作場域外，對不特定之個人有<u>性別工作平等法及性騷擾防治法</u>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>八、(第六項)本局首長涉及<u>性別工作平等法</u>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。</p> | <p>二、配合刪除第二點，調整點次。</p> <p>三、第一項修正理由如下：</p> <p>(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，爰增訂第一款。</p> <p>(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第○九二○○二四二三三號令規定，係以公務人員保障法(下稱保障法)之適用或準用範圍為界定依據。</p> <p>(三)至本署約僱人員、支援人員、勞務承攬人員或求職者等非屬保障法保障對象部分，明定依性工法第三十二條之一規定辦理，爰增訂第二款。</p> |
|--|--|--|

| | | |
|--|---|---|
| | | <p>四、第二項酌作文字修正。</p> <p>五、現行第八點第六項修正為第三項，規範本署首長涉及性工法之性騷擾事件之受理申訴權責機關，並酌修文字。</p> <p>六、增訂第四項。依性騷法第十四條第三項規定，明定本署首長涉及性騷法之性騷擾事件之受理申訴權責機關。</p> |
| <p>三、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，指下列情形之一：</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或性侵害。</p> <p>2、本要點適用對象受雇主為明示或暗示之性要求、具</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、調整點次。</p> <p>二、現行規定列為第一項，並分款明定性騷擾範圍，說明如下：</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，於第三款增訂本署人員於非工作時間遭受性騷擾亦適用本要點之情形。</p> <p>三、第一項第一款第一目性騷擾事件，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</p> |

| | | |
|---|--|---|
| <p><u>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。</u></p> <p><u>(二)性工法之權勢性騷擾，指對於因僱用、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。</u></p> <p><u>(三)性工法第十二條第三項規定之「非工作時間」之性騷擾，指本要點適用對象有下列情形之一者：</u></p> <p><u>1、於非工作時間，遭受機關內之同一人，為持續性性騷擾。</u></p> <p><u>2、於非工作時間，遭受不同機關（事業單位），具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。</u></p> <p><u>3、於非工作時</u></p> | | <p>第七項規定，適用性騷法等相關法令之規定，爰增訂第二項。</p> <p>四、增訂第三項。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>間，遭受機關 首長或各級 主管為性騷 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。</p> <p>2、以該他人順服 或拒絕該行 為，作為自己 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。</p> <p>(五)性騷法之權勢性</p> | | |
|---|--|--|

| | | |
|--|---|---|
| <p><u>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><u>四、本署應採行適當措施，防治前點所定性騷擾行為，提供免受性騷擾</u></p> | <p><u>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</u></p> | <p><u>一、修正機關名稱，理由同修正名稱說明。</u></p> <p><u>二、調整點次。</u></p> |

| | | |
|---|--|---|
| <p>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；<u>提升本署人員性別平權觀念</u>；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><u>本署人員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。</u></p> <p><u>本署設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並公開揭示：</u></p> <p>(一)<u>申訴專線電話：</u> 02-2775-7792。</p> <p>(二)<u>申訴傳真：</u> 02-2775-7794。</p> <p>(三)<u>申訴電子信箱：</u> sjchao@moeaea.gov.tw。</p> | <p>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；如有性騷擾或疑似事件發生時，應即檢討、改善防治措施。</p> | <p>三、第一項酌作文字修正。</p> <p>四、增訂第二項。依工作場所性騷擾防治措施準則第八條規定，明定本署人員於非本署所能支配、管理之工作場所工作者，本署應為之事項。</p> <p>五、增訂第三項。新增設置專線、傳真、電子郵件等申訴管道。</p> |
| <p><u>五、本署應妥適利用集會、廣播、印刷品及電子通訊軟體等各種傳遞訊息方式，加強本署人員有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：</u></p> <p>(一)<u>本要點適用對象應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。</u></p> | <p><u>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、修正機關名稱，理由同修正名稱說明。</p> <p>二、調整點次。</p> <p>三、依工作場所性騷擾防治措施準則第九條規定，將現行規定列為第一項，並分款明定應實施防治性騷擾之教育訓練對象；及增訂第二項明定優先實施對象。</p> <p>四、本點教育訓練，包含性騷法第八條及性騷擾</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>防治準則第八條之教育訓練。</p> |
| <p>六、本署設性騷擾申訴評議小組（以下簡稱申評小組），負責處理性騷擾申訴調查案件。</p> <p>申評小組置委員七人至十五人，其中一人為主任委員，由署長指定副署長兼任，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，由署長就本機關職員、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。</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>申評小組置執行秘書一人，幹事若干人，由</p> | <p>七、本局設性騷擾申訴評議小組（以下簡稱申評小組），負責處理性騷擾申訴調查案件。</p> <p>申評小組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，由署長就本機關職員、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>男性委員不得少於三分之一。</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。</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>申評小組置執行秘書一人，幹事若干人，由局長就本機關職員中</p> | <p>一、修正機關名稱，理由同修正名稱說明。</p> <p>二、調整點次。</p> <p>三、修正第二項。依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，機關所屬委員會委員任一性別比率應達百分之四十，爰酌作文字修正。</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>署長就本機關職員中遴派兼任之。</p> <p>申評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>遴派兼任之。</p> <p>申評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>七、本署接獲申訴事件時，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，明定本署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>八、本署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形再度發生。</p> <p>2、對申訴人提供</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救措施。</p> <p>三、依性工法第三十二條之三第二項規定，機關最高負責人或機關各</p> |

| | | |
|---|--|--|
| <p>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、本署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、本署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</p> | | <p>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，得由其上級機關或服務機關停止或調整其職務，爰為第一款第四目及第五目規定。</p> |
|---|--|--|

| | | |
|--|--|---|
| <p>關規定處理。</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)本署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>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</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</p> |

| | | |
|--|--|---|
| <p>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>規定，明定本署人員於執行職務中，如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，任一方之機關（事業單位）於知悉該情形時，亦應採取第八點所定立即有效之糾正及補救措施。</p> |
| <p>十、本署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。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</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>安全。</p> <p>(三)必要時得採取下列處置：</p> <p>1、尊重被害人意願，減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>十一、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。</p> <p>第一項申訴，得以書面、電子郵件或言詞提出。其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，確認其內容無誤。</p> <p>前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，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</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，並得向本局提出申訴。</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，申訴小組應作成紀錄，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</p> | <p>一、修正機關名稱，理由同修正名稱說明。</p> <p>二、調整點次。</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、參照「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」，分依適用性工法或性騷擾法之案件訂定委任書及申訴書之格式，如附件一至附件三。</p> <p>五、現行第六項移列至第二點第三項，爰予刪除。</p> <p>六、配合性工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，雇</p> |

| | | |
|--|---|--|
| <p>定代理人、委任代理人之姓名、性別、出生年月日、身分證<u>證明文件</u>編號、服務或就學單位及職稱、住居所、聯絡電話及<u>申訴之年月日</u>；委任代理人並應檢附委任書。<u>（如附件一）。</u></p> <p>（二）<u>申訴事實發生或知悉日期、內容及相關證據。</u></p> <p>申訴書（如附件二、附件三）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>本署於接獲第一項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。</p> <p>本署於接獲第三項申訴時，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</p> | <p>日、<u>國民身分證統一編號或護照號碼</u>、服務或就學單位及職稱、住居所、聯絡電話及<u>申訴日期</u>；委任代理人並應檢附委任書。</p> <p>（二）<u>申訴事實發生日期、內容、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，本局應通知申訴人於十四日內補正。</p> <p><u>本局首長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，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>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，爰增訂第六項規定。</p> <p>七、增訂第七項。依性騷法施行細則第十四條第二項規定，明定本署接獲性騷擾事件有不予受理情形時之處理方式。</p> |
|--|---|--|

| | | |
|---|---|--|
| <u>應續行調查。</u> | | |
| <p><u>十二、申訴人於申評小組作成決定前，得以書面撤回其申訴（如附件四）；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小組作成決定前，得以書面撤回其申訴，並於送達申評小組後即予結案備查；其經撤回後，如以同一事件再行提出申訴時，仍應依性騷擾防治法受理申訴。</u></p> | <p>一、調整點次。 二、依性騷法第十四條第四項規定，性騷擾事件經撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴，爰配合刪除相關文字，另依「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」，訂定申訴撤回書之格式如附件四。</p> |
| <p><u>十三、申評小組評議程序如下：</u> <u>(一) 受理之申訴案件</u>，主任委員應指派三人以上之委員組成<u>申訴調查小組</u>，且小組成員應有具備性別意識之外部專業人士，並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>(二) 申訴調查小組</u>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</p> | <p><u>十、申評小組評議程序如下：</u> <u>(一) 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<u>專案小組</u>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</u>，應提申評小組備查。 <u>(二) 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，提申評小組</p> | <p>一、調整點次。 二、現行第一款後段非屬申評小組評議程序，有關申訴案之受理或不予受理之程序已於修正規定第十一點及第十六點規範，爰予刪除。 三、現行第二款酌作文字修正。 四、依工作場所性騷擾防治措施準則第十四條規定，增訂第三款有關調查報告書內容應包括之事項。 五、配合增訂第三款，現行第三款至第六款移列至第四款至第七款。 六、現行第六款有關案件通報相關機關規定已於修正規定第二十一點規範，爰刪除相關文字。 七、參照勞動部一一三年二</p> |

| | | |
|---|---|---|
| <p>結束後，並應作成調查報告書，提申評小組評議。</p> <p><u>(三) 前款調查報告書內容應包括下列事項：</u></p> <p><u>1、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。</u></p> <p><u>2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</u></p> <p><u>3、申訴人、證人與相關人士、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。</u></p> <p><u>(五) 申評小組會議以不公開為原則，對申訴案</u></p> | <p>評議。</p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(四) 申評小組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。<u>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></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，<u>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></u></p> | <p>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，爰增訂第八款。</p> |
|---|---|---|

| | | |
|---|--|---|
| <p>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。</p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(八) 申評小組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。</u></p> | | |
| <p>十四、申評小組調查及評議原則如下：</p> <p>(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。</p> | | <p>一、<u>本點新增。</u></p> <p>二、參照性騷法第九條、第十五條、第十七條、性騷擾防治準則第十條，明定申評小組調查及評議原則。</p> |

| | | |
|---|--|--|
| <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(四)申訴人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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、</p> | | |
|---|--|--|

| | | |
|--|--|---|
| <p>提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。</p> | | |
| <p>十五、涉及性騷法且屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件，本署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。</p> | | <p>一、<u>本點新增</u>。 二、配合性騷法第十八條規定，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。</p> |
| <p>十六、<u>申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：</u></p> <p>（一）<u>申訴不符第十一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>（二）<u>同一事由經審議決定確定，或依第十二點規定撤回後，再提起申訴。</u></p> <p>（三）<u>對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。</u></p> | <p>十一、<u>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>（二）<u>提出申訴逾申訴期限。</u></p> <p>（三）<u>申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。</u></p> <p>（四）<u>同一事由經審議決議確定。</u></p> <p>（五）<u>對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。</u></p> <p><u>申評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</u></p> | <p>一、調整點次。 二、配合調整點次，爰修正第一款。 三、配合性工法及相關子法未就性騷擾提起申訴期限予以限制，爰刪除第二款。 四、參酌性工法第十三條，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，爰刪除第三款。 五、現行第四款及第五款移列至第二款及第三款，第二款酌作文字修正，第三款未修正。 六、現行第二項有關申訴案件不予受理情形之處理方式已於修正規定第十一點第七項規範，爰予刪除。</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <u>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><u>十七、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議之人員，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，簽報署長依法懲處並解除其聘（派）兼之職務。</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、修正機關名稱，理由同修正名稱說明。</p> <p>二、調整點次。</p> <p>三、參照工作場所性騷擾防治措施準則第十條及性騷擾防治準則第十條規定，將現行規定前段移列為第一項，並分款明定參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議之人員，應予保密及保全證據之義務。</p> <p>四、現行規定後段移列至第二項，並酌作文字修正。</p> |
| <p><u>十八、參與性騷擾申訴案件之處理、調查及審議人員，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</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</u></p> | <p>一、調整點次。</p> <p>二、依工作場所性騷擾防治措施準則第十五條第一項及性騷法施行細則第十五條第一項規定，修正第一項應自行迴避人員範圍。</p> <p>三、參照工作場所性騷擾防治措施準則第十五</p> |

| | | |
|--|---|---|
| <p><u>細則第十五條第一項所定之應自行迴避者，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，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，當事人得以書面載明其原因及事實，向申評小組申請迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p><u>被申請迴避之人員在申評小組就該申請事件為準駁前，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，應由申評小組命其迴避。</u></p> | <p>等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。</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，向申評小組申請迴避。</p> | <p>條第二項規定，於第二項增訂被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>四、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，增訂第三項及第四項。</p> |
| | 十四、(刪除) | <u>本點刪除。</u> |
| <p><u>十九、申訴案件得依下列程序提出救濟：</u></p> <p>(一) <u>申訴人為公務人員或保障法準用對象者，如對申訴案件之決定有異議者，得於收到書面通知之次日</u></p> | <p><u>十五、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</u></p> | <p>一、調整點次。</p> <p>二、序文修正。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，已於第二款規範，爰予刪除。</p> <p>三、配合工作場所性騷擾防治措施準則第十八條業刪除申復規定，及參照性工法、工作場所</p> |

| | | |
|--|---|---|
| <p>起<u>三十日內</u>，<u>繕具復審書</u><u>經由本署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署首長、本署未處理或不服本署所為之調查或懲處結果者，得依性工法逕向地方主管機關提起申訴。</u></p> | <p><u>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。</u></p> <p>(二) <u>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。</u></p> | <p>性騷擾防治措施準則及保障法等相關規定，修正第一款公務人員及第二款非公務人員申訴之救濟程序。</p> |
| <p>二十、申評小組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，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。前項懲處程序，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。</p> | | <p>一、<u>本點新增。</u></p> <p>二、依工作場所性騷擾防治措施準則第三條、第六條及性騷擾防治準則第七條規定，規範性騷擾案件經申評小組決定成立後，被申訴人應作成懲處等建議，爰為第一項規定。</p> <p>三、配合立法院第十屆第七會期第二次臨時會議修正性工法部分條文通過之附帶決議，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</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | | 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，爰為第二項規定。 |
| 二十一、屬性工法規範之申訴案件，經申評小組作出成立決定者，應按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。 屬性騷法規範之申訴案件，申評小組調查結果，應作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關辦理。 | | 一、 <u>本點新增</u> 。 二、參照性工法第十三條第四項及工作場所性騷擾防治措施準則第十九條規定，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，爰為第一項規定。 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，爰為第二項規定。 |
| 二十二、當事人有輔導、醫療等需要者，申評小組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，申評小組得協助轉介至專業輔導或醫療機構。 | 調整點次，內容未修正。 |
| 二十三、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。 | 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。 | 一、修正機關名稱，理由同修正名稱說明。 二、調整點次。 |
| 二十四、本署各級主管人員不得因所屬同仁提出申訴或協助 | | 一、 <u>本點新增</u> 。 二、參照性工法第三十六條規定，規範各級主管 |

| | | |
|--|--|--|
| 他人申訴，而予以不利之處分。違反者，視情節輕重予以議處。 | | 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。 |
| 二十五、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，向本署申請涉訟輔助，並於受司法機關通知到庭期間，給予公假。 | | 一、 <u>本點新增</u> 。 二、依公務人員保障暨培訓委員會一百一十二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，爰予增訂。 |
| 二十六、申評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。 | 十八、申評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。 | 調整點次，內容未修正。 |
| 二十七、申評小組所需經費由本署相關預算項下支應。 | 十九、申評小組所需經費由本局相關預算項下支應。 | 一、修正機關名稱，理由同修正名稱說明。 二、調整點次，內容未修正。 |
| 二十八、本要點未規範事 | | 一、 <u>本點新增</u> 。 |

| | | |
|-------------------------|--|--|
| <p>項，依性騷擾相關法規之規定辦理。</p> | | <p>二、所稱性騷擾相關法規，係指性工法、性工法施行細則、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷法、性騷法施行細則及性騷擾防治準則等規定。</p> |
|-------------------------|--|--|