

農業部性騷擾防治措施及申訴調查處理要點修正對照表

修 正 規 定	現 行 規 定	說 明
第一章 總則		章名新增。
一、農業部(以下簡稱本部)為落實性別平等工作法(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、 <u>工作場所性騷擾防治措施準則</u> 及性騷擾防治準則相關規定,保障工作權之性別平等,防治性騷擾行為之發生,建立性騷擾事件申訴管道,並確實維護當事人之權益,特訂定本要點。	一、農業部(以下簡稱本部)為落實性別平等工作法第十三條第一項、性騷擾防治法第七條第一項、 <u>工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法</u> 訂定準則第二條及性騷擾防治準則第四條第三項之規定,保障工作權之性別平等,防治性騷擾行為之發生,建立性騷擾事件申訴管道,並確實維護當事人之權益,特訂定本要點。	配合工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則修正為工作場所性騷擾防治措施準則,爰修正本點引用之法規名稱,並酌修文字。
二、本要點所稱性騷擾,指性工法第十二條及性騷法第二條所定各款情形。 前項性騷擾之認定,得依 <u>工作場所性騷擾防治措施準則第五條</u> 、 <u>性騷擾防治準則第二條</u> 規定辦理。	二、本要點用詞,定義如下: (一)性騷擾:指有性別平等工作法第十二條第一項、第二項或性騷擾防治法第二條所定性騷擾之行為。 (二)本部人員:指本部所屬員工、臨時人員、勞務承攬人員、求職者、實習生及其他實際在本部工作之人員。	一、現行第二點第一款就性騷擾定義係引述性別平等工作法(以下簡稱性工法)第十二條第一項、第二項或性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)第二條,本次修正為求周延並廣納性騷擾情形之適用範圍,僅引述條文,不列出項次,爰配合酌修第一項文字。 二、另參照工作場所性騷擾防治措施準則第五條、性騷擾防治準則第二條規定例示性騷擾行為之可能情形及態樣,作為性騷擾認定之參考,爰增訂第二項。 三、現行規定第二款就本部人員之定義,業移列至第三點第一項予以規範。

<p>三、本要點適用於本部人員相互間、人員與服務對象或工作場域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)本部公務人員(含聘用人員及派用人員)依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。</p> <p>(二)本部約僱人員、約用人員、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。</p> <p>本部人員於工作時間或工作場域外，對特定人或不特定之個人有第二點所定性騷擾之情形，經被害人向本部申訴或經警察機關移送時亦適用之。</p> <p>本部部長涉及性工法之性騷擾事件，應向行政院申訴，其處理程序依行政院相關規定辦理；本部所屬三級及直屬四級機關(構)首長涉及性工法之性騷擾事件，由本部受理申訴。</p> <p>本部部長及所屬機關(構)首長，涉及性騷法之性騷擾事件，應向地方主管機關申訴。</p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、本要點所稱公務人員，係以公務人員保障法第三條及第一百零二條之適用或準用範圍為界定依據。</p> <p>三、第一項第一款依據工作場所性騷擾防治措施準則第四條規定，明定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申訴及處理程序；第一項第二款，明定非公務人員(約僱人員、約用人員、技工、工友及駕駛等)，則依性工法第三十二條之一規定辦理。</p> <p>四、第二項依據性騷法第十四條第三項，增訂行為人如為本部人員，經被害人向本部申訴或經發生地之警察機關移送時，亦適用本要點。</p> <p>五、現行規定第八點第七項及第九點第十款移列至第三項規範，明定本部部長及所屬機關(構)首長涉及性工法之性騷擾事件，受理申訴之權責機關及申訴機制，並酌作文字修正。</p> <p>六、參照性騷法第十四條第三項第二款規定，增訂第四項，有關本部部長及所屬機關(構)首長涉及性騷法之性騷擾行為時，被害人應向地方主管機關申訴之規定。</p>
<p>第二章 預防措施</p>		<p>章名新增。</p>
<p>四、<u>為防治性騷擾行為之發生，本部應採行適當措施，並提供友善之工作及服務環境，以保護本</u></p>	<p>三、<u>為防治性騷擾行為之發生，建立友善之工作環境，消除工作環境內源自於性或性別之敵意因素，以保護本部人員及</u></p>	<p>點次變更，並酌修第一項文字。</p>

<p>部人員及相關人員不受性騷擾之威脅。</p> <p>本部人員於非本部所能支配、管理之工作場所工作者，本部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>相關人員不受性騷擾之威脅。</p> <p>本部人員於非本部所能支配、管理之工作場所工作者，本部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><u>五、本部應妥善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，實施防治性騷擾之教育訓練：</u></p> <p>(一)<u>本部人員應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。</u></p> <p>(二)<u>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，每年應定期接受相關教育訓練。</u></p> <p><u>前項教育訓練，以前項第二款人員為優先實施對象。</u></p>	<p><u>四、本部每年定期舉辦或鼓勵人員參與性騷擾防治相關訓練，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，參加者將給予公差登記或依規定給予經費補助。</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、參酌工作場所性騷擾防治措施準則第九條、勞動部訂定之僱用員工一百人以上未滿五百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範第六條，明定機關應辦理申訴管道宣導、應實施防治性騷擾之教育訓練及優先實施對象等相關規定，配合酌修規定。</p>
<p><u>六、本部受理性騷擾申訴之管道如下：</u></p> <p>(一) 專線電話： 02-23819094</p> <p>(二) 專線傳真： 02-23120354</p> <p>(三) 專用電子信箱： sos@mail.moa.gov.tw</p> <p>(四) 專用信箱：置於本部一樓東側。</p> <p>前項申訴之管道應於本部網站及工作場所顯著之處公開揭示。</p>	<p><u>五、本部受理性騷擾申訴之管道如下：</u></p> <p>(一) 專線電話：02-23819094</p> <p>(二) 專線傳真：02-23120354</p> <p>(三) 專用電子信箱： sos@mail.moa.gov.tw</p> <p>(四) 專用信箱：置於本部一樓東側。</p> <p>前項申訴之管道應於工作場所顯著之處公開揭示。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、為強化多元申訴管道，公開申訴資訊於本部網站，酌修第二項文字。</p>

七、為處理性騷擾申訴事件，本部應設性騷擾申訴評議委員會(以下簡稱申評會)。

申評會置委員七人至十五人，其中一人為召集人，由本部部長指定主任秘書以上人員兼任，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；其餘委員由本部部長就本部人員、具備性別意識之外部專業人士聘(派)兼任之。

前項委員成員，女性委員比例不得少於二分之一。委員任期二年，期滿得續聘(派)，因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

申評會置執行秘書一人及幹事若干人，由本部部長指定人員派兼之。

申評會開會時，應有全體委員二分之一出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得決議，可否同數時，取決於主席。

七、為處理性騷擾申訴事件，本部應設性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱申訴處理委員會)。

申訴處理委員會置委員七人至十五人，其中一人為召集人，由本部部長指定次長兼任，並為會議主席，其餘委員由本部部長就本部人員、社會公正人士及專家學者派(聘)兼之。委員應親自出席，不得代理，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之。另置執行秘書一人及幹事若干人，由本部部長指定人員派兼之。

前項委員人數，女性委員、社會公正人士及專家學者各不得少於總數二分之一。委員任期二年，因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

申訴處理委員會開會時，應有全體委員二分之一出席方得開會，有出席委員過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主席。

申訴處理委員會由本部派兼之委員按月輪值。

勞務承攬人員遭受其他本部人員性騷擾時，本部應受理申訴並與承攬事業單位共同調查，將結果通知承攬事業單位及當事人。

性騷擾行為人為雇主時，本部人員除依第五點申訴管道申訴外，亦得向地方主管機關提

一、為應實務需求，調整本部申訴處理單位名稱，將「性騷擾申訴處理委員會」更名為「性騷擾申訴評議委員會(以下簡稱申評會)」，並酌修第一項、第二項、第四項及第五項文字。

二、參照工作場所性騷擾防治措施準則第十三條第二項及勞動部訂定之僱用員工一百人以上未滿五百人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條規定，酌修第二項文字。

三、因性騷擾相關法規未規範外部專業人士比例，為利實務運作，刪除外部專業人士比例限制，並酌修第三項文字。

四、第四項由現行第一項後段移列，並酌修文字。

五、現行第四項遞移為第五項，並酌修文字。

六、現行第五項刪除。配合第十五點申評會程序刪除輪值委員確認是否受理之規定，亦無排定輪值委員之必要，爰予刪除。

七、現行第六項刪除。本部人員與其他機關或事業單位人員發生性騷擾事件之情形，已明定於第十一點規範，爰予刪除。

八、現行第七項刪除。有關本部部長涉性騷法之性騷擾行為時，被害人得向地方主管機關申訴之規定，業移至第三點規範，爰予刪除。

	<u>出申訴。</u>	
第三章 申訴調查評議程序		<u>章名新增。</u>
第一節 管轄權認定及糾正補救措施		<u>節名新增。</u>
八、本部接獲申訴事件時，將依事件發生之場域及當事人之身分關係，先行確認釐清事件適用法規，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。		一、 <u>本點新增。</u> 二、依性騷法施行細則第十三條規定，明定不具調查權限之受理單位，應於一定期限內移送並副知相關機關。
九、 <u>本部知悉有性騷擾情形時，應依性工法第十三條及工作場所性騷擾防治措施準則第六條規定，採取立即有效之糾正及補救措施。</u>	六、 <u>本部知悉有性騷擾或疑似情事發生時，應立即處理，採取有效之糾正及補救措施，並應注意下列事項：</u> <u>(一)保護被害人權益及隱私。</u> <u>(二)對所屬場域空間安全之維護或改善。</u> <u>(三)對行為人之懲處或適當之處理。</u> <u>(四)其他防治及改善措施。</u>	一、 <u>點次變更。</u> 二、依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第二項規定，增訂機關於直接或間接知悉發生性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，爰配合修正規定。
十、被申訴人為本部各級主管或所屬機關(構)首長，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。		一、 <u>本點新增。</u> 二、依性工法第三十二條之三規定，增訂本部各級主管或所屬機關(構)首長或涉及性騷擾行為，且情節重大，調查期間得先行停止或調整職務之規定，增訂本點。

<p>十一、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，依下列規定採取第九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、本部人員於執行職務時，可能與具共同作業或業務往來之不同機關(事業單位)人員發生性騷擾事件，爰參照工作場所防治措施準則第七條規定增訂本點。</p>
<p>十二、本部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>本部知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應依性騷擾法第七條及性騷擾防治準則第四條、第五條規定，採取立即有效之糾正及補救措施。</p>		<p>一、<u>本點新增</u>。</p> <p>二、配合性騷擾法第七條及性騷擾防治準則第四條、第五條規定，明定本部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>第二節 申訴調查評議</p>		<p><u>節名新增</u>。</p>
<p><u>十三</u>、性騷擾事件之被害人或其代理人，得以書面、言詞或電子郵件向本部提出申訴；以言詞或電子郵件為申訴者，受理之人員</p>	<p>八、性騷擾事件之被害人或其代理人，得以書面或言詞向本部提出申訴；<u>其</u>以言詞為申訴者，受理之人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或<u>使閱</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、配合性騷擾法施行細則第十二條、工作場所性騷擾防治措施準則第十一條規定，酌修第一項至第三項文字。</p>

或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤。

前項書面或紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(一) 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位與職稱、住居所、聯絡電話。

(二) 有法定或委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、住居所、聯絡電話。

(三) 申訴之事實內容及相關證據。

(四) 性騷擾事件發生及知悉時間。

(五) 申訴之年月日。

前項書面或紀錄不合規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

本部接獲申訴時，適用性工法者，應依該法第十三條第四項規定，通知地方主管機關；適用性騷法者，有性騷法第十四條第五項所定不予受理情形，應依該法施行細則

讀，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(一) 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務單位與職稱、住居所、聯絡電話。但無國民身分證者，得以護照號碼、外僑居留證或永久居留證之統一證號或其他身分證明文件號碼代替國民身分證統一編號。

(二) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、國民身分證統一編號或護照號碼、外僑居留證或永久居留證之統一證號、住居所、聯絡電話。

(三) 申訴之事實內容及相關證據、發生日期及可取得之相關事證或人證。

(四) 請求事項。

(五) 申訴之年月日。
申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

依行政程序法第二十二條規定，未成年者之性騷擾申訴，應由其法定代理人代理。

申訴人或其代理人於事件處理期間得以書面撤回申訴，並於送達申訴處理委員會後即予

三、行政程序法第二十二條業明定未成年者應由其法定代理人代理行政程序行為，毋須於本要點重複訂定，爰刪除現行第四項規定。

四、現行第五項業移列至第十四點規範，爰予刪除。

五、現行第六項業移列至第九點規範，爰予刪除。

六、現行第七項業移列至第九點規範，爰予刪除。

七、依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，雇主接獲工作場所性騷擾申訴案時，應通知地方主管機關，爰增訂第四項前段；依性騷法第十四條第五項及性騷法施行細則第十四條第二項規定，機關接獲屬性騷法之申訴事件，如有不受理之情形，應移送地方主管機關確認，爰增訂第四項後段。

<p>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。</p>	<p><u>結案備查。</u> <u>本部依性別平等工作法之工作場所性騷擾預防、糾正及補救義務，不因申訴不受理而受影響。</u> <u>本部部長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人應向行政院提出申訴，其處理程序依行政院相關規定辦理。</u></p>	
<p>十四、申訴人得於申訴案件決定前，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。但如屬性工法之性騷擾事件，申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或新證據，仍得再得出申訴。</p> <p>適用性騷法且屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件，本部於調查程序中，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，經調解成立且調解書載有當事人同意撤回意旨，視為撤回申訴。</p>		<p>一、<u>本點新增。</u> 二、依性騷法第十四條第四項、勞動部訂定之僱用員工一百人以上未滿五百人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十三條規定，性騷擾事件經撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴，增訂第一項規定。 三、依性騷法第十八條第一項及第二十一條第五項規定，增訂權勢性騷擾以外之性騷擾事件，如獲知當事人有調解意願時，應協助其向地方主管機關申請調解，增訂第二項規定。</p>

十五、申評會處理程序如下：

- (一) 受理申訴或移送到達之日起七日內，由召集人指派三人以上委員組成申訴調查小組進行調查，且小組成員應有具備性別意識之外部專業人士。
- (二) 申訴調查小組及申評會於調查過程或評議時，得通知當事人及關係人進行訪談或到場說明，並得邀請具相關學識經驗之專家學者列席。
- (三) 調查結束後，應作成調查報告書，提申評會評議。
- (四) 申評會應參考申訴調查小組之調查結果，對申訴事件作出成立或不成立之決議。決議成立者，應視情節輕重，作成懲處或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應審酌評議情形，為必要處理之建議。
- (五) 申訴決定應載明認定之事實及理由，以書面通知當事人，並移請相關單位辦理。
- (六) 申訴事件應自受理之次日起二個月內作成決議。必要時，得延長

九、申訴處理委員會處理程序及應遵行事項如下：

- (一) 接獲性騷擾事件之申訴時，應即送請當月輪值之委員，並於申訴或移送到達之日起七日內開始調查。不受理之申訴事件，應提申訴處理委員備查，並以書面通知申訴人。確認受理之申訴事件，召集人應於七日內指派三人以上之委員，組成專案小組進行調查，其成員之女性代表比例不得低於二分之一。
- (二) 專案小組調查過程應保護申訴者及被申訴者之隱私及人格法益，調查結束後，由小組委員將結果作成調查報告書，提申訴處理委員會審議。
- (三) 申訴處理委員會會議以不公開為原則。
- (四) 申訴處理委員會處理時，應通知申訴人、被申訴人，以便其申請到場說明；並得邀請申訴人、被申訴人、關係人、專家學者或相關學識經驗人員列席說明。
- (五) 申訴處理委員會應對申訴事件做出成立或不成立之決議，決議成立時，並得作成懲處

- 一、點次變更。
- 二、本文、第二款、第三款、第四款及第七款配合第七點修正本部申訴處理單位名稱。
- 三、現行第九點明定處理程序及應遵行事項，考量有其他遵行注意事項增訂之必要，爰於第一項明定處理程序，至調查及評議過程相關遵循注意事項(如現行第三款、第八款及第九款)移列至第十六點規範，以臻明確。
- 四、現行第一款刪除。性工法修正後，以機關接獲申訴之次日起算申訴處理時效，爰送請當月輪值委員確認是否受理之程序，已不具實益，爰予刪除，以符實需。
- 五、第一項第一款、第二款及第四款配合工作場所性騷擾防治措施準則第十三條，修正本部調查單位名稱，將「專案小組」修改為「申訴調查小組」，並於第一款明定該小組成員應有外部專業人士。
- 六、參照工作場所性騷擾防治措施準則第十六條規定，酌修第二款文字。現行第二款有關保護當事人隱私及人格法益規定，移列第十七點規範。
- 七、第三款由現行第二款移列。
- 八、第四款由現行第五款移列，並參照工作場所性騷擾防治措施準則第十九條規定，酌修文字。
- 九、第五款及第六款分別由現行第六款及第七款移

<p>一個月，並應以書面通知當事人。</p> <p>(七) 申評會對已進入司法程序及適用性工法之性騷擾申訴，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。</p>	<p>或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。</p> <p>(六) 申訴決定應載明認定之事實及理由，以書面通知當事人，並移請相關單位辦理。</p> <p>(七) 申訴事件應自受理之次日起二個月內作成決議。必要時，得延長一個月，並應以書面通知當事人。</p> <p>(八) <u>性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。</u></p> <p>(九) <u>被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。</u></p> <p>(十) <u>本部所屬三級機關(構)首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，由本部受理申訴，其處理程序依本要點規定辦理；所屬(含直屬)四級機關(構)首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，由其直接上級機關受理申訴。</u></p>	<p>列，內容均未修正。</p> <p>十、配合勞動部訂定之僱用員工一百人以上未滿五百人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，增訂第七款。</p> <p>十一、現行第十款移列至第三點規範。</p>
<p>十六、申評會調查及評議原則如下：</p> <p>(一) 性騷擾事件之調查與評議過程，應以不公開方式為之。</p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、本文配合第七點修正本部申訴處理單位名稱。</p> <p>三、第一款、第三款及第四款由現行第一項第三款、第八款及第九款移</p>

<p>(二) 調查時，當事人及受邀協助調查之關係人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。</p> <p>(三) 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。</p> <p>(四) 當事人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。</p>		<p>列，並酌修文字。</p> <p>四、配合性騷法第十七條規定，增訂第二款，行為人及受邀協助調查人員或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。</p>
<p><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>違反前項規定者，召集人應即終止其參與，並得視其情節依相關規定予以懲處或追究相關責任，並解除其聘(派)兼。</u></p>	<p><u>十一、參與調查、處理之人員，對於當事人之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，違反者，召集人應立即終止其參與，並得視其情節輕重，依法懲處，並解除其派(聘)兼。</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、現行前段文字有關保密規定移列至第一項，並參照工作場所性騷擾防治措施準則第十條規定，修正相關內容。</p> <p>三、現行後段文字移列至第二項，並酌修文字。</p>
<p><u>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：</u></p> <p>(一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之</p>	<p><u>十二、性騷擾事件申訴及申復之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：</u></p> <p>(一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、第三項及第四項，配合第七點修正本部申訴處理單位名稱。</p> <p>三、參酌工作場所性騷擾防治措施準則第十五條規定，酌修第一項文字。</p>

<p>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。</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>性騷擾事件申訴及申復之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一) 有前項所定之情形而不自行迴避。</p> <p>(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向<u>申評會</u>為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。被申請迴避之調查人員在就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由<u>申評會</u>命其迴避。</p>	<p>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。</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>性騷擾事件申訴及申復之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一) 有前項所定之情形而不自行迴避。</p> <p>(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向<u>申訴處理委員會</u>為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。被申請迴避之調查人員在就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由<u>申訴處理委員會</u>命其迴避。</p>	
<p><u>十九</u>、申訴事件有下列各款情形之一時，不予受理：</p> <p>(一) 申訴書要件不完備，經通知限期於十四日內</p>	<p>十、申訴事件有下列各款情形之一時，不予受理：</p> <p>(一) 申訴書要件不完備，經通知限期於十四日內補正，屆期未補正。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、第一項第二款酌修文字，將「受害人」改為「被害人」。</p> <p>三、現行第二項內容，原係依修正前之性騷擾防治</p>

<p>補正，屆期未補正。</p> <p>(二) 申訴人非性騷擾事件之<u>被害人</u>或其法定代理人。</p> <p>(三) 同一事由經申訴決議、撤回申訴或視為撤回申訴後，再提起申訴。</p> <p>(四) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函覆當事人。</p>	<p>(二) 申訴人非性騷擾事件之<u>被害人</u>或其法定代理人。</p> <p>(三) 同一事由經申訴決議、撤回申訴或視為撤回申訴後，再提起申訴。</p> <p>(四) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函覆當事人。</p> <p><u>本部不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人，並副知所在地直轄市、縣(市)主管機關。</u></p>	<p>準則第九條規定訂定，因該條規定業經刪除，並另訂於性騷法第十四條第五項，本部業定明於第十三點第三項規範。</p>
<p>第三節 救濟程序</p>		<p><u>節名</u>新增。</p>
<p><u>二十</u>、本部公務人員(含聘用及派用人員)對於適用性工法之申訴決定有異議者，得於收到書面通知之次日起三十日內，繕具復審書經由本部向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。</p>	<p>十三、性騷擾申訴事件之救濟依性騷擾防治法、性別平等工作法及其相關規定辦理。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、當事人為公務人員如不服申評會之決定，得依公務人員保障法第三十條規定提起救濟，爰修訂本點內容。</p>
<p><u>二十一</u>、本部非公務人員，於申訴事件被申訴人為機關首長、機關未處理或不服機關所為之調查或懲處結果者，得依性工法規定，逕向地方主管機關提起申訴。</p>		<p>一、<u>本點</u>新增。</p> <p>二、為規範本部非公務人員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起申訴，爰增訂本點。</p>
<p>第四章 申訴決定或調查結果之處理</p>		<p><u>章名</u>新增。</p>

<p><u>二十二</u>、性騷擾事件經調查屬實，本部應依<u>申評會</u>之建議，視情節輕重，依公務人員考績法或其他相關法令規定，對申訴之相對人為適當之懲處或處理；經證明申訴之事實為虛偽者，應對申訴人為適當之懲處或處理。</p> <p>前項懲處或處理應以書面逕送相關單位執行有關事項。</p>	<p><u>十四</u>、<u>性別平等及性騷擾事件</u>經調查屬實，本部應依<u>申訴處理委員</u>會之建議，視情節輕重，依公務人員考績法或其他相關法令規定，對申訴之相對人為適當之懲處或處理；經證明申訴之事實為虛偽者，應對申訴人為適當之懲處或處理。</p> <p>前項懲處或處理應以書面逕送相關單位執行有關事項，<u>並予追蹤、考核及監督，確保其有效執行，並避免有相同事件或報復情事發生。</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、第一項配合第七點修正本部申訴處理單位名稱，並酌修文字。</p> <p>三、第二項後段文字，有關事後追蹤、考核及監督等規定移列至第二十五點第一項規範。</p>
<p><u>二十三</u>、屬性工法規範之申訴案件，經申評會作出成立決定者，應按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。</p> <p>屬性騷法規範之申訴案件，本部應作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關辦理。</p>		<p>一、<u>本點新增</u>。</p> <p>二、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十九條規定，經調查屬實，主管機關應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，機關就性騷擾事件所為之調查，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>
<p>第五章 保護與扶助</p>		<p>章名新增。</p>
<p><u>二十四</u>、<u>性騷擾事件處理過程</u>中，本部視<u>當事人之身心狀況或需要</u>，主動提供或轉介諮詢協助、心</p>	<p><u>十五</u>、<u>當事人有輔導或醫療需要</u>，本部得協助轉介至專業輔導或醫療機構。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、配合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第二項規定，應提供當事</p>

<p><u>理輔導、法律協助、社會福利資源及其必要之服務。</u></p>		<p>人轉介諮詢、心理輔導及社會福利資源等服務或措施，爰酌修文字。</p>
<p>二十五、性騷擾申訴事件應採取事後追蹤、考核及監督，確保申訴決定確實有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。</p> <p>本部不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。</p>		<p>一、現行第十四點第二項後段規定，移列至第一項，並酌修文字。</p> <p>二、參酌性騷法第九條及同法施行細則第九條規定、性工法第三十六條規定，增訂第二項。</p>
<p>第六章 附則</p>		<p>章名新增。</p>
<p>二十六、<u>申評會委員均為無給職。但非本部之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費及出席費。</u></p>	<p>十六、<u>申訴處理委員會委員均為無給職。但委員或參與調查之專業人員撰寫調查報告書，得支領撰稿費；非本部之兼職委員出席會議並得支領出席費。</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、配合第七點修正本部申訴處理單位名稱，並酌修文字。</p>
<p>二十七、<u>申評會所需經費由本部相關預算項下支應。</u></p>	<p>十七、<u>申訴處理委員會所需經費由本部相關預算項下支應。</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、配合第七點修正本部申訴處理單位名稱，並酌修文字。</p>
	<p>十八、對於在本部接受服務之人員如有發生性騷擾事件時，準用本要點之規定。</p> <p>性騷擾事件當事人非本部人員，本部接獲性騷擾申訴時，仍應依性騷擾防治準則規定，採取適當之緊急處理，並於七日內將申訴書及相關資料移送其所在地直轄市、縣(市)主管機關。</p>	<p>一、<u>本點刪除。</u></p> <p>二、現行第一項業納入第三點第一項規範。</p> <p>三、現行第二項，原係依修正前之性騷擾防治準則第六項規定訂定，因該規定業經刪除，爰本項配合刪除。</p> <p>四、另性騷法施行細則第十三條已定明未具管轄權限之單位，於接獲性騷擾事件申訴之移送作為等規定，已定明於第八點，爰刪除本點。</p>
	<p>十九、本部人員利用執行職務之便，對他人為性</p>	<p>一、<u>本點刪除。</u></p> <p>二、查性騷法第十三條第一</p>

	<p>騷擾，經被害人依性騷法第十三條第一項後段請求回復名譽之適當處分，本部人員對被害人為回復名譽之適當處分者，本部應提供適當之協助。</p>	<p>項，受僱人、機構負責人利用執行職務之便，對他人為回復名譽之適當處分時，僱用人應提供適當之協助，同法第三項已明定政府機關不適用之，爰予刪除。</p> <p>三、本點緣係基於對被害人保護與扶助，由本部提供適當之協助（如：轉介或提供心理諮商等服務），其精神已納入第二十四點規範，爰刪除本點。</p>
<p>二十八、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規規定辦理。</p>		<p>一、<u>本點新增</u>。</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法規。</p>