

財政部關務署臺北關性騷擾防治申訴及懲處處理要點修正對照表

| 修正規定 | 現行規定 | 說明 |
|--|---|--|
| 壹、總則 | | <u>章名新增</u> 。 |
| 一、財政部關務署臺北關（以下簡稱本關）為防治性騷擾及提供人員（包含受僱者及求職者）免於性騷擾之工作及服務環境，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> ）第七條第一項、 <u>工作場所性騷擾防治措施準則</u> （以下簡稱 <u>工作場所性騷防治準則</u> ）及 <u>性騷擾防治準則</u> 相關規定訂定本要點。 | 一、財政部關務署臺北關（以下簡稱本關）為防治性騷擾及提供人員（包含受僱者、 <u>派遣勞工</u> 及求職者）免於性騷擾之工作及服務環境，以維護當事人之權益及隱私，特依 <u>性別工作平等法</u> 第十三條第一項、 <u>性騷擾防治法</u> 第七條第二項、 <u>工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法</u> <u>訂定準則</u> 相關規定訂定本要點。 | 配合 <u>性工法</u> 、 <u>工作場所性騷防治準則</u> 名稱修正，及 <u>性騷法</u> 第七條項次修正，並新增 <u>性騷擾防治準則</u> 規定，修正相關文字。本關無 <u>派遣勞工</u> ，刪除相關文字。 |
| | 二、本關性騷擾防治申訴及懲處處理，除法令另有規定外，依本要點規定行之。 | 一、 <u>本點刪除</u> 。 二、現行規定移列至第三十點。 |
| 二、本要點適用於本關人員相互間、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， <u>相關申訴及處理程序如下</u> ： （一） <u>本關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</u> 。 | 三、本要點適用於本關人員相互間、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。 本關人員於工作時間或工作場域外，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，經被害人向本關申 | 一、點次變更。 二、第一項修正理由如下： （一）依據 <u>工作場所性騷防治準則</u> 第四條規定，政府機關所訂定之性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，應明定申訴及處理程序，依 <u>性工法</u> 第二條第三項及第三十二條之三規定辦理，爰增訂相關文字。 |

| | | |
|--|---|--|
| <p>(二)本關約僱人員、技工、工友及駕駛(下稱非公務人員)依性工法第三十二條之一規定辦理。</p> <p>本關人員於工作時間或工作場域外，對不特定之個人有<u>第三點</u>所定性騷擾之情形，經被害人向本關申訴或經其他機關移送時亦適用之。</p> <p>本關首長涉及性工法之性騷擾事件，應向財政部關務署(以下簡稱關務署)申訴，其處理程序依關務署相關規定辦理；本關首長涉及性騷法之性騷擾事件，應向桃園市政府申訴。</p> | <p>訴或經其他機關移送時亦適用之。</p> <p>機關首長涉及性別工作平等法之性騷擾事件，應向財政部關務署(以下簡稱關務署)申訴，其處理程序依關務署相關規定辦理。</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之適用或準用範圍為界定依據。</p> <p>(三)至本關約僱人員、技工、工友及駕駛等非公務人員部分，則定依性工法第三十二條之一規定辦理。</p> <p>三、第二項酌作文字修正。</p> <p>四、第三項規範本關首長，涉及性工法之性騷擾事件之受理申訴權責機關；並依性騷法第十四條第三項規定，明定本關首長，涉及性騷法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，包括：</p> <p>(一)性工法之性騷擾，指下列情形之一：</p> <p>1、受僱者於執行職務時，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</p> | <p>四、本要點所稱性騷擾，包括：</p> <p>(一)性別工作平等法所定之性騷擾，謂有下列情形之一者：</p> <p>1、受僱者於執行職務時，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</p> | <p>一、點次變更。</p> <p>二、第一項第一款酌作文字修正。</p> <p>三、參照性工法第十二條及性騷法第二條規定，將該二法權勢性騷擾定義增訂於第一項第二款及第五款。</p> <p>四、依性工法第十二條第三項規定，於第一項第三款增訂本關人員於非工作時間遭受性騷擾亦適用性工法之情形。</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>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、雇主對受僱者或求職者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)<u>性工法之權勢性騷擾</u>，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。</p> <p>(三)<u>本關人員有下列情形之一者，亦適用性工法之規定：</u></p> <p>1、<u>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>2、<u>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</u></p> | <p>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、雇主對受僱者或求職者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)<u>性騷擾防治法所定之性騷擾</u>，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：</p> <p>1、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。</p> <p>2、以展示或播送</p> | <p>五、現行第一項第二款移列至第一項第四款，並參照性騷法第二條規定，將現行第一目及第二目目次互調並酌作文字修正。</p> <p>六、鑒於發生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時，依性工法第十二條第七項規定，適用性騷法等相關法令之規定，爰增訂第一項第六款。</p> <p>七、性騷擾之認定除當事人之關係外，亦應審酌當事人之言詞及認知等具體事實，以符行政程序法第九條規定，行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意，爰依性騷擾防治法施行細則第二條，配合修正第二項。</p> <p>八、為具體化性騷擾行為之內容，爰參照工作場所性騷擾防治措施準則第五條規定，增訂第三項，例示性騷擾行為之可能情形及樣態。</p> |
|--|--|--|

| | | |
|---|---|--|
| <p><u>關係之同一人，為持續性性騷擾。</u></p> <p><u>3、於非工作時間，遭受機關首長為性騷擾。</u></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><u>1、以明示或暗示</u>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><u>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</u></p> | <p>文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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>前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、<u>行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實</u>為之。</p> | |
|---|---|--|

件。

(五)性騷法之權勢性

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。

(六)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。

前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、言詞、行為、認知或其他具體事實為之。

性騷擾之調查，除依第一項及第二項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

(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。

(二)寄送、留置、展示

或播送性要求、具有性意味或性別

| | | |
|--|---|--|
| <p><u>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>貳、預防措施</p> | | <p><u>章名新增。</u></p> |
| <p><u>四</u>、本關應防治工作場所性騷擾之發生，保護本關人員不受性騷擾之威脅，建立友善工作環境，提升本關人員性別平權觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。</p> <p>本關人員<u>如</u>於非本關所能支配、管理之工作場所工作者，本關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>五、本關應防治工作場所性騷擾之發生，保護本關人員不受性騷擾之威脅，建立友善工作環境，提升本關人員性別平權觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。<u>倘</u>本關人員於非本關所能支配、管理之工作場所工作者，本關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>一、點次變更。</p> <p>二、將現行條文分項規定，並酌作文字修正。</p> |
| <p><u>五</u>、本關應妥善利用公開集會或訓練課程，加強性騷擾防治<u>措施</u>及申訴管道之宣導，並就下列人員，實施防治性騷擾相關教育訓練：</p> <p>(一)針對本關人員，<u>應使其接受性工法規定之工作場所性騷擾防治相關教育訓練。</u></p> <p>(二)針對擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處</p> | <p>二十、本關應妥善利用公開集會或訓練課程，加強性騷擾防治及申訴管道之宣導，並<u>鼓勵</u>本關人員參與性騷擾防治之<u>相關</u>教育訓練。</p> | <p>一、點次變更。</p> <p>二、本點由現行第二十點移列，並依工作場所性騷防治準則第九條規定，定明應實施防治性騷擾之教育訓練及優先實施對象，爰修正相關文字。</p> <p>三、第一項第一款及第二款所稱性工法規定之工作場所性騷擾防治相關教育訓練，係指勞動部113年5月編印之職場性騷擾申訴處理指手冊建議之課程</p> |

| | | |
|---|--|---|
| <p><u>理、調查及決議人員，每年定期舉辦性工法規定之工作場所性騷擾防治相關教育訓練。</u></p> <p><u>前項教育訓練，應對擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員者，優先實施。</u></p> | | <p>內容。</p> <p>四、本點所稱教育訓練，包含性騷法第八條及性騷擾防治準則第八條之教育訓練。</p> |
| <p>六、本關設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用電子信箱，並於本關網站及工作場所顯著處公開揭示：</p> <p>(一)申訴專線電話：03-3834265 分機525。</p> <p>(二)申訴專用傳真：03-3834022。</p> <p>(三)申訴專用電子信箱：capersonnel4@customs.gov.tw。</p> | <p>六、本關設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用電子信箱及<u>禁止性騷擾之書面聲明如附件</u>，並於本關網站及工作場所顯著處公開揭示。</p> <p>(一)申訴專線電話：03-3834265 分機525。</p> <p>(二)申訴專用傳真：03-3834022。</p> <p>(三)申訴專用電子信箱：capersonnel4@customs.gov.tw。</p> <p><u>本關於知悉有性騷擾案件時，應採取立即有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：</u></p> <p>(一)<u>保護被害人權益及隱私。</u></p> <p>(二)<u>對所屬場域空間安全之維護或改善。</u></p> <p>(三)<u>對行為人之懲處。</u></p> <p>(四)<u>其他防治及改善</u></p> | <p>一、配合工作場所性騷擾防治準則第三條及性騷擾防治準則第六條規定，刪除現行第一項禁止性騷擾書面聲明，並酌作文字修正。</p> <p>三、現行第二項移列至第九點，爰予刪除。</p> |

| | 措施。 | |
|--|---|---|
| <p>七、本關設置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案件。</p> <p>申評會置委員九人,其中一人為主任委員,由關務長指定副關務長兼任,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,由關務長就本關職員、<u>具備性別意識之專業人士</u>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,且委員達任一性別比率百分之四十為原則;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、本關設置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案件。</p> <p>申評會置委員九人,其中一人為主任委員,由關務長指定副關務長兼任,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,由關務長就本關職員、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,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>派遣勞工如遭受本關人員性騷擾時,本關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>一、第一項及第三項未修正。</p> <p>二、第二項參照性別平等工作法第十三條第三項、工作場所性騷防治準則第十二條第二項規定,及財政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例應達百分之四十規定,酌作文字修正。</p> <p>三、本關無派遣勞工,爰刪除第四項規定。</p> |
| 參、申訴調查評議程序 | | <u>章名新增。</u> |
| 八、本關接獲申訴事件時,將依事件發生之 | | <p>一、<u>本點新增。</u></p> <p>二、為避免性騷擾事件申</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>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、副知直轄市、縣（市）主管機關。</p> | | <p>訴人因不諳受理單位權限分工及行政程序而遭受不利益，爰依性騷法施行細則第十三條規定，定明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。</p> |
| <p>九、本關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）<u>因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：</u></p> <p>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></p> <p>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></p> <p>3、<u>啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或</u></p> | <p>第六點第二項</p> <p>本關於知悉有性騷擾案件時，應採取立即有效之糾正及補救措施，<u>並注意下列事項：</u></p> <p>（一）保護被害人權益及隱私。</p> <p>（二）對所屬場域空間安全之維護或改善。</p> <p>（三）對行為人之懲處。</p> <p>（四）其他防治及改善措施。</p> | <p>一、點次變更。</p> <p>二、本點由現行第六點第二項移列，依據性別平等工作法第十三條第二項、第十三條之一，並參照工作場所性騷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。</p> <p>三、依據工作場所性騷防治準則第六條第四項規定，僱用受僱者五百人以上之雇主，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，爰</p> |

| | | |
|---|--|---------------|
| <p><u>適當之調查程序。</u></p> <p><u>4、本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。</u></p> <p><u>5、本關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，由關務署依性工法及性騷法相關規定處理。</u></p> <p><u>(二)非因前款情形而知悉性騷擾事件時：</u></p> <p><u>1、訪談相關人員，就相關事</u></p> | | <p>新增第四項。</p> |
|---|--|---------------|

| | | |
|---|--|--|
| <p><u>實進行必要之釐清及查證。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>3、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>(三)本關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，仍將依前款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。</u></p> <p><u>(四)本關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。</u></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</p> | | <p>一、<u>本點新增。</u></p> <p>二、為避免本關人員於執行職務中，可能遭受具共同作業或業務往</p> |

| | | |
|--|--|---|
| <p>一方之機關(事業單位)於知悉性騷擾之情形時，將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>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、本關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。本關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> <p>1、協助被害人申訴及保全相關證據。</p> <p>2、必要時協助通知警察機關到場處理。</p> | | <p>一、<u>本點新增</u>。</p> <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，定明本關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>3、檢討所屬場所安全。</p> <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> <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><u>十二</u>、性騷擾事件之申訴，由被害人或其代理人向本關申評會為之，經受理後進行調查。</p> <p>性騷法規範之性騷擾事件，申訴期間依<u>該法第十四條規定辦理</u>。</p> <p>第一項申訴，得以言詞、<u>電子郵件</u>或書面提出。以言詞或<u>電子郵件</u>為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向<u>申訴人</u>朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。</p> <p>前項<u>書面</u>、言詞或電</p> | <p>八、性騷擾事件之申訴，由被害人或其代理人向本關申評會為之，經受理後即應進行調查。<u>性騷擾事件之行為人為機關首長者，如屬性別工作平等法規範之性騷擾事件，應向關務署提出申訴；屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應向機關(構)所在地直轄市、縣(市)主管機關提出申訴。</u></p> <p><u>性騷擾防治法</u>規範之性騷擾事件，申訴期間為一年。</p> <p>第一項申訴，得以言詞或書面提出。以言詞為</p> | <p>一、點次變更。</p> <p>二、第一項酌作文字修正。</p> <p>三、現行第二項修正相關文字後移列至第二點第三項。</p> <p>四、現行第三項至第五項移列至第二項至第四項，並配合性騷法第十四條、性騷法施行細則第十二條及工作場所性騷防治準則第十一條規定，酌作文字修正。</p> <p>五、第五項由現行第六項移列，內容未修正。</p> <p>六、配合性工法第十三條第四項、工作場所性騷防治準則第十一條</p> |

| | | |
|---|--|--|
| <p><u>子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：</u></p> <p>(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、服務或就學之單位、職稱、住居所、聯絡電話。</p> <p>(二)申訴事實發生或知悉日期、內容、相關事證或人證。</p> <p>(三)#申訴之年、月、日。</p> <p>(四)<u>有法定代理人或委任代理人者</u>，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所及聯絡電話。<u>委任者，並應檢附委任書。</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>性工法規範之性騷擾事件，本關接獲申訴時，應依性工法第十三條第四項及該</u></p> | <p>申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申請人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，<u>由其簽名或蓋章。</u></p> <p>前項申訴書或言詞<u>所</u>作成之紀錄，應載明下列事項：</p> <p>(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、服務或就學之單位、職稱、住居所、聯絡電話。</p> <p>(二)申訴事實發生日期、內容、<u>可取得之相關事證或人證。</u></p> <p>(三)<u>請求事項。</u></p> <p>(四)申訴之年、月、日。</p> <p>(五)有代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所及聯絡電話。<u>委任代理人應檢附委任書。</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>第三項及性別平等工作法施行細則第四之三條規定，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，爰增訂第六項。</p> <p>七、配合性騷法施行細則第十四條第二項，定明本關接獲性騷擾事件有不予受理情形時之處理方式，爰增訂第七項。</p> |
|---|--|--|

| | | |
|---|---|---|
| <p><u>法施行細則第四之三條規定，通知被害人勞務提供地之地方主管機關。</u></p> <p><u>性騷法規範之性騷擾事件，本關接獲申訴時，認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，應即移送直轄市、縣（市）主管機關決定不予受理或應續行調查。</u></p> | | |
| <p><u>十三、申訴人於申評會作成決定前，得以書面撤回其申訴；申訴經撤回或依性騷法第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事由再為申訴。</u></p> | <p>九、申訴人於申評會作成決議前，得以書面撤回其申訴；<u>屬性別工作平等法規範性騷擾事件之申訴</u>經撤回者，不得就同一事由再為申訴。</p> | <p>一、點次變更。</p> <p>二、依據性騷法第十四條第四項規定，性騷擾事件經撤回申訴或依該法第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴，爰配合刪除及修正相關文字。</p> |
| <p><u>十四、申評會評議程序如下：</u></p> <p>（一）受理之申訴案件，主任委員應於申訴或移送到達之日起七日內指派三人以上之委員組成<u>申訴調查小組</u>進行調查，<u>且小組成員應有具備性別意識之外部專業人士。</u></p> | <p>十、申評會評議程序如下：</p> <p>（一）受理之申訴案件，主任委員應於申訴或移送到達之日起七日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查。</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</p> | <p>一、點次變更。</p> <p>二、依工作場所性騷防治準則第十三條規定，修正第一款及第二款文字。</p> <p>三、依工作場所性騷防治準則第十四條規定，增訂第三款有關調查報告書內容應包括之事項。</p> <p>四、現行第三款至第六款移列至第四款至第七款，第五款至第七款酌作文字修正。</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>(二)<u>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，調查結束後，並應作成調查報告書，提申評會評議。</p> <p>(三)<u>前款調查報告書內容應包括下列事項：</u></p> <p>1、<u>性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。</u></p> <p>2、<u>調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</u></p> <p>3、<u>事實認定及理由。</u></p> <p>4、<u>處理建議。</u></p> <p>(四)<u>申訴案件之評議，得通知當事人及關係人到場說明；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>(五)<u>申評會會議以不公開為原則，對申訴案件之評議，應</u></p> | <p>到會或實地進行訪談，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，得通知當事人及關係人到場說明；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>(四)<u>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議。決議成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議，並移請人事室依規定辦理懲處或轉送相關單位執行有關事項；決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。</u></p> <p>(五)<u>申訴決議應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關機關依規</u></p> | <p>五、現行第四款有關懲處規定之文字移列至第二十三點規範。</p> <p>六、現行第六款有關案件通報相關機關規定移列至第二十四點規範。</p> <p>七、現行第二項移列至第二十點，爰予刪除。</p> |
|--|--|--|

| | | |
|--|---|--|
| <p>作出成立或不成立之決定。<u>決定不成立者</u>，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，並移請相關機關依規定辦理。</p> <p>(七)申訴案件應自受理之次日起二個月內作決定；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。</p> | <p>定辦理。</p> <p>(六)申訴案件應自受理之次日起二個月內作決議；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</u>，應通知所在地直轄市主管機關。</p> <p><u>屬性騷擾防治法規範之申訴案件已進入偵查或審判程序</u>，倘認為確有必要，申評會應報經直轄市、縣(市)性騷擾防治委員會決議同意於偵查或審判程序終結前停止該事件之處理，不受前項結案期限之限制。</p> | |
| <p><u>十五、申評會調查及評議原則如下：</u></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>(二)<u>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。</u></p> | <p>十一、申評會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>(二)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。</p> <p>(三)申訴人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重</p> | <p>一、點次變更。</p> <p>二、配合性騷法第十七條規定，於第二款增訂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、現行第二款至第五款移列至第三款至第六款。</p> <p>四、現行第六款移列第十八點規範，爰予刪除。</p> <p>五、第七款酌作文字修正。</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。</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、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>複詢問。</p> <p>(四)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>(五)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>(六)<u>處理性騷擾案件之所有人員，對當事人姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全考量者外，應予保密。</u></p> <p>(七)對在性騷擾案件申訴、調查、偵察或審理程序中，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，不得為不當之差別待遇。</p> | |
| <p>十六、涉及性騷法且屬權勢性騷擾以外之性</p> | | <p>一、<u>本點新增。</u></p> <p>二、配合性騷法第十八條</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>騷擾事件，本關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，應協助其向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。</p> | | <p>規定，第一項增訂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；第二項增訂調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。</p> |
| <p><u>十七</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<u>十二</u>點程序規定</u>而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。</p> <p>（二）同一事由經申訴決定確定、<u>經撤回申訴或依性騷法第二十一條第五項規定視為撤回申訴</u>後，再提起申訴。</p> <p>（三）對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。</p> | <p>十二、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>第八點程序規定</u>而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。</p> <p>（二）同一事由經申訴決議確定，或屬性別工作平等法規範性騷擾事件之申訴經撤回後，再提起申訴。</p> <p>（三）對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。</p> | <p>一、點次變更。</p> <p>二、依據性騷法第十四條第四項規定，性騷擾事件經撤回申訴或依第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴，爰配合刪除相關文字。</p> |
| <p><u>十八</u>、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及評議人員，<u>應依下列規定辦理</u>：</p> <p>（一）<u>保護當事人與受邀協助調查之個人隱私及</u></p> | <p>十三、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>一、點次變更。</p> <p>二、第一項配合工作場所性騷防治準則第十條及性騷擾防治準則第十條規定，修正相關文字。</p> <p>三、現行第一項後段文字</p> |

| | | |
|--|--|---|
| <p><u>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>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，簽報關務長依法懲處並解除其聘(派)兼。</p> | <p>視其情節輕重，簽報關務長依法懲處並解除其聘(派)兼。</p> | <p>移列至第二項，並酌作文字修正。</p> |
| <p><u>十九、參與性騷擾申訴案件之處理、調查及評議人員，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。屬性騷法施行細則所定應自行迴避者，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，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向申評會申</p> | <p>十四、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><u>(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。</u></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</u></p> | <p>一、點次變更。</p> <p>二、依工作場所性騷防治準則第十五條第一項規定，修正第一項應自行迴避人員範圍；復依性騷法施行細則第十五條所定應自行迴避範圍，較工作場所性騷防治準則第十五條廣泛，爰予明定。</p> <p>三、依工作場所性騷防治準則第十五條第二項規定，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、配合工作場所性騷防治準則第十五條第三項及第四項規定，修</p> |

| | | |
|--|--|---|
| <p><u>請迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。</u></p> <p>被申請迴避之人員在<u>申評會</u>就該申請事件為准駁前，應停止<u>處理、調查或評議</u>工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p><u>第一項人員應自行迴避而不迴避</u>，而未經當事人申請迴避者，應由<u>申評會</u>命其迴避。</p> | <p><u>之關係。</u></p> <p>(三)<u>現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。</u></p> <p>(四)<u>於該事件，曾為證人、鑑定人。</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，當事人得以書面舉其原因及事實，向申評會申請迴避。</p> <p><u>被申請迴避之調查人員</u>在調查單位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，應由該調查單位命其迴避。</p> | <p>正第三項及第四項相關文字。</p> |
| <p><u>二十、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，不受第十四點結案期限之限制。</u></p> | <p>第十點第二項</p> <p>屬性騷擾防治法規範之申訴案件已進入偵查或審判程序，倘認為確有必要，申評會應報經直轄市、縣(市)性騷擾防治委員會議決同意於偵查或審</p> | <p>一、點次變更。</p> <p>二、配合勞動部一百十三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</p> |

| | | |
|---|---|---|
| | 判程序終結前停止該事件之處理，不受前項結案期限之限制。 | 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，修正相關文字。 |
| <p><u>二十一、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，繕具復審書經由本關向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。</u></p> | <p><u>十五、申訴案件屬性別工作平等法規範之性騷擾申訴案件，當事人對申訴案件之決議有異議，而有下列情形之一者，得於收到書面通知次日起二十日內，向申評會提出申復：</u></p> <p><u>(一)決議不備理由或理由顯有矛盾。</u></p> <p><u>(二)申評會之組織不合法。</u></p> <p><u>(三)依性騷擾防治準則第十五條規定應迴避之委員參與決議。</u></p> <p><u>(四)參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定。</u></p> <p><u>(五)證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述。</u></p> <p><u>(六)為決議基礎之證物，係偽造或變造。</u></p> | <p>一、點次變更。</p> <p>二、第一項至第三項，配合工作場所性騷防治準則第十八條業刪除申復規定，爰予刪除。</p> <p>三、現行第四項移列至第一項，並酌作文字修正。</p> <p>四、第五項本關非公務人員之申訴管道，移列至第二十二點規範，爰予刪除。</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p><u>(七)為決議基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更。</u></p> <p><u>(八)發現未經斟酌之證物或得使用該證物。</u></p> <p><u>(九)原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌。</u></p> <p><u>前項申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。</u></p> <p><u>提出第一項申復應附具申復理由書，經本關收受後，送申評會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。</u></p> <p><u>第一項申訴案件，當事人為公務人員保障法第三條及第一百零二條所定保障對象(以下簡稱保障法保障對象)，對申訴案件之決議有異議者，亦得於收到書面通知次日起三十日內，繕具復審書經由本關向公務人員保障暨培訓委員會提起</u></p> | |
|--|---|--|

| | | |
|--|--|--|
| | <p><u>復審。對第三項申復案件之決議有異議者，亦同。</u></p> <p><u>第一項申訴案件，性騷擾行為人為雇主，且申訴人非保障法保障對象時，除依本關內部管道申訴外，亦得向所在地直轄市、縣(市)主管機關提出申訴。對申訴案件之決議有異議者，亦得循性別工作平等法第三十四條所定救濟程序辦理。對第三項申復案件之決議有異議者，亦同。</u></p> | |
| | <p>十六、申訴案件屬性騷擾防治法規範之性騷擾申訴案件，申評會逾期未結案或當事人不服其決議者，當事人得於期限屆滿或申訴決議書到達之次日起三十日內，向各機關所在地直轄市、縣(市)主管機關提出再申訴。</p> <p>前項申訴案件，當事人為保障法保障對象，對申訴案件之決議有異議者，亦得於收到書面通知次日起三十日內，繕具復審書經</p> | <p>一、<u>本點刪除。</u></p> <p>二、第一項配合性騷法第十四條業刪除再申訴程序，另第二項申訴案件救濟程序已規範於第二十一點，爰刪除本點。</p> |

| | | |
|--|-----------------------|---|
| | 由本關向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。 | |
| 二十二、本關非公務人員，於申訴案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。 | | 一、 <u>本點新增</u> 。 二、為規範本關非公務人員得依性工法第32條之1規定，向地方主管機關提起申訴之情形，爰增訂本點。 |
| 肆、申訴決定或調查結果之處理 | | <u>章名新增</u> 。 |
| 二十三、申評會對第十四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，並移請人事室依規定辦理懲處或轉送相關單位執行有關事項；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。 前開懲處程序，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。 | | 一、 <u>本點新增</u> 。 二、為規範性騷擾案件經申評會決定成立後，被申訴人應作成懲處等建議，爰自現行第十點第一項第四款移列部分文字增訂第一項。 三、配合立法院一百十二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度有陳述意見機會，並納入最終懲處決定之重要參考，爰增訂第二項。 |
| 二十四、屬性工法規範之 | | 一、 <u>本點新增</u> 。 |

| | | |
|--|---|---|
| <p>申訴案件，經申評會作出成立決定者，應依性工法第十三條第四項及該法施行細則第四之三條規定，按勞動部規定之內容及方式，通知被害人勞務提供地之地方主管機關。</p> <p>屬性騷法規範之申訴案件，申評會調查結果，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。</p> | | <p>二、配合性工法第十三條第四項、性工法施行細則第四之三條及工作場所性騷防治準則第十九條規定，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被害人勞務提供地之地方主管機關，爰增訂第一項。</p> <p>三、配合性騷法第十五條第四項，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，爰增訂第二項。</p> |
| <p>伍、被害人保護與扶助</p> | | <p><u>章名新增。</u></p> |
| <p><u>二十五</u>、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>十七、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><u>二十六</u>、性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、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>十八、性騷擾申訴案件經<u>決議成立後</u>，應採取事後追蹤、考核及監督，確保申訴決議確實有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。</p> | <p>一、點次變更</p> <p>二、依據工作場所性騷擾防治準則第二十條，酌作文字修正。</p> |
| <p>二十七、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</p> | | <p>一、<u>本點新增。</u></p> <p>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</p> |

| | | |
|---|--|---|
| 涉訟輔助辦法規定，向本關申請涉訟輔助，並於受司法機關通知到庭期間，給予公假前往。 | | 字第一一二〇〇〇七八九四號函規定，公務人員遭受職場性騷擾，而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依執行職務時遭受性騷擾而給予涉訟補助。復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，爰增訂本點。 |
| 陸、附則 | | <u>章名新增。</u> |
| <u>二十八</u> 、申評會委員均為無給職。但非本關職員兼任之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。 | 十九、申評會委員均為無給職。但非本關職員兼任之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。 | 點次變更，內容未修正。 |
| <u>二十九</u> 、申評會所需經費由本關相關預算項下支應。 | 二十一、申評會所需經費由本關相關預算項下支應。 | 點次變更，內容未修正。 |
| 三十、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規規定辦理。 | | 一、 <u>本點新增。</u> 二、自現行第二點修正並移列，所稱性騷擾相關法規，係指性工法、性工法施行細則、工作場所性騷防治準則、性騷法、性騷法施行細則及性騷擾防治準則等法規。 |