

外交部性騷擾防治申訴及調查處理要點修正對照表

修 正 規 定	現 行 規 定	說 明
<u>第一章 總則</u>		<u>新增章名</u>
一、外交部(以下簡稱本部)為防治及處理員工性騷擾事件，提供免受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、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則</u> ，訂定本要點。	一、外交部(以下簡稱本部)為防治及處理員工性騷擾事件，提供免受性騷擾之工作及服務環境，維護當事人之權益及隱私，特依性騷擾防治法第七條第二項、性別工作平等法第十三條第一項及工作場所性騷擾防治措施 <u>申訴及懲戒辦法</u> 訂定準則，訂定本要點。	一、依據性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)第一條第二項規定，依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。爰參考適用順序，調整法規依據之順序。 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法規名稱，另配合性騷法第七條項次修正，並新增性騷擾防治準則規定，修正相關文字。
二、本部、駐外機構之性騷擾防治 <u>措施</u> 及申訴處理，除法令另有規定者外，依本要點行之。	二、本部、駐外機構之性騷擾防治及申訴處理，除法令另有規定外，依本要點之 <u>規定</u> 行之。	參考勞動部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二條(以下簡稱工作場所範本)修正文字。
三、本要點所稱性騷擾，其範圍包含 <u>性工法第十二條第一項至第三項規定及性騷法第二條</u> 所定各款情形。 <u>發生於職場性侵害犯罪事件適用本要點規定。</u>	四、本要點所稱性騷擾，其範圍包含性騷擾防治法第二條及性別工作平等法第十二條所定各款情形。	一、點次變更。 二、配合法規名稱修正文字及新增法規項次，另依第一點修正說明，調整法規依據之順序。 三、性工法第十二條第六項規定，將職場性侵害獨立定義，以便性騷三法用詞一致，性騷擾專指

		未達性侵害的行為，然而雇主仍應防治職場性侵害，因此於性工法第十二條第六項規定性職場侵害適用性工法第十三條、第十三條之一、第二十七條至第三十條及第三十六條至第三十八條之一之規定，爰增訂第二項。
<p>四、本要點適用本部（含台灣美國事務委員會）及駐外機構所屬員工（包含受僱者、見習生），或員工與員工相互間及與求職者間發生之性騷擾事件，相關申訴及處理程序如下：</p> <p>（一）本部及駐外機構公務人員、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（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前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>三、本要點適用本部及駐外機構所屬員工（包含受僱者、派遣勞工、見習生）、求職者相互間或員工與非員工間所發生之性騷擾事件。</p> <p><u>性騷擾之申訴，如非屬本部管轄者或加害人為本部機關首長時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送主管機關臺北市社會局。</u></p> <p><u>駐外機構性騷擾案件之加害人如為外國籍，仍依本要點處理。但依案件性質、駐地情況及其法令規定，以依駐在國（地）之法令及程序辦理為宜者，不在此限。</u></p> <p>第七點第九項 本部部長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，<u>申訴人應向行政院提出申訴，其處理程序依行政</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、第一項修正理由如下：</p> <p>（一）依據台灣美國事務委員會辦事細則第七條規定，該會人事業務，由本部兼辦，爰將台灣美國事務委員會納入本要點規範，並參考工作場所範本第三條修正序文。另本部已無派遣勞工，爰予刪除。</p> <p>（二）依據工作場所性騷擾防治措施準則第三條規定，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，爰依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定，新增第一款及第二款，說明如下：</p> <p>1、依性工法第二條第三項規定，公務人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令規定，復依原行政院勞工委員會（現為勞動部）九</p>

<p>本部部長涉及性工法之性騷擾事件，應向行政院提出申訴，其處理程序依行政院相關規定辦理；本部所屬機關（構）之首長涉及<u>性工法之性騷擾事件</u>，由本部<u>受理申訴</u>。</p> <p><u>本部部長及所屬機關（構）之首長涉及性騷法之性騷擾事件</u>，應向地方主管機關申訴。</p> <p>駐外機構<u>館長</u>涉及性騷擾事件，由本部<u>受理申訴</u>。</p>	<p>院相關規定辦理。</p> <p>第七點第十項 本部所屬機關（構）及駐外機構<u>之首（館）長</u>如涉及性騷擾事件，<u>應交</u>由本部決定。</p>	<p>十二年四月二十九日勞動三字第○九二○○二四二三號令規定，所稱公務人員為公務人員保障法之適用或準用對象，爰新增第一款。本部公務人員、聘用人員、派用人員及應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，或訓練期滿成績及格未獲分發任用之人員，均適用第一款規定。</p> <p>2、第二款規範本部約僱人員、約用人員、技工、工友及駕駛等非公務人員部分，依性工法第三十二條之一規定辦理。</p> <p>三、現行第二項刪除。配合性騷擾申訴事件不具管轄權已移列第九點，爰予刪除。</p> <p>四、現行第三項刪除。駐外機構依駐在國法令雇員人員之相關規定，已移列第二十八點，爰予刪除。</p> <p>五、依據性騷法第十四條，涉及性騷法之性騷擾事件亦由本部調查及處理，爰增訂第二項。</p> <p>六、現行第七點第九項及第十項前段合併修正為第三項，並修正文字。</p> <p>七、依性騷法第十四條第三</p>
--	---	--

		<p>項規定，明定本部及所屬各機關首長，涉及性騷法之性騷擾事件之受理申訴權責機關，爰增訂第四項。</p> <p>八、現行第七點第十項後段移列為第五項，並修正文字。</p>
<u>第二章 預防措施</u>		新增章名。
<p>五、本部及駐外機構應採行適當措施，防治性騷擾行為，提供友善之工作及服務環境，如本部或駐外機構員工於非本部或駐外機構所能支配、管理之工作場所工作者，本部或駐外機構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>本部及駐外機構知悉員工間發生適用性騷法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，應注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。</u></p>	<p>五、本部及駐外機構應採行適當措施，防治性騷擾行為，提供友善之工作及服務環境，如本部或駐外機構員工於非本部或駐外機構所能支配、管理之工作場所工作者，本部或駐外機構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、第一項未修正。</p> <p>二、參考工作場所範本第九條新增第二項規定。</p>
<p>六、本部及駐外機構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：</p> <p><u>(一)本部及駐外機構人員應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。</u></p> <p><u>(二)擔任主管職務及參與性騷擾申訴事件之處理、調</u></p>	<p>六、本部每年定期舉辦或鼓勵人員參與性侵害及性騷擾防治相關教育訓練，並合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。</p>	<p>一、查工作場所性騷防治準則第九條明定應實施防治性騷擾之教育訓練，爰據以修正序文，並新增第一款規範一般同仁應接受性騷擾防治之教育訓練，以及第二款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之</p>

<p><u>查及決議人員，</u> <u>每年應定期接受</u> <u>相關教育訓練。</u> <u>前項教育訓練，優先由</u> <u>擔任主管職務及參與</u> <u>性騷擾申訴事件之處</u> <u>理、調查及評議人員參</u> <u>訓。</u></p>		<p>規定。</p> <p>二、新增第二項。配合第一項規定新增優先實施教育訓練之對象。</p> <p>三、本點教育訓練，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>七、本部就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、專線傳真、專用電子信箱之申訴管道，並於本部網站及工作場所顯著之處公開揭示。本部受理性騷擾申訴之管道如下：</p> <p>(一) 專線電話：02-2348-2742</p> <p>(二) 專線傳真：02-2348-2746</p> <p>(三) 專用電子信箱：wifa@mofa.gov.tw</p> <p><u>駐外機構應設置性騷擾申訴專線電話及專用電子信箱，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，並指定專責人員負責性騷擾事件。</u></p>	<p>第五點第二項 本部及駐外機構應設置<u>工作場所性騷擾申訴及建言管道</u>，如有性騷擾或疑似情事發生時，應即時採取有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：</p> <p>(一) <u>保護被害人之權益及隱私。</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>其他防治及改善措施。</u></p> <p>第五點第三項 <u>申訴專線電話：02-2348-2742</u></p> <p>第五點第四項 <u>申訴傳真：02-2348-2746</u></p> <p>第五點第五項 <u>申訴電子信箱：wifa@mofa.gov.tw</u></p>	<p>一、第一項由現行第五點第二項前段至第五項移列，並參考工作場所範本第五條修正序文及各款文字。</p> <p>二、為明確駐外機構性騷擾防治責任，第二項新增駐外機構應設置性騷擾申訴專線電話、專用電子信箱及指定具備性別意識之專人負責之規定。另因考量各駐外機構館處規模不一，為保障申訴同仁隱私，未強制要求各駐外機構均應設置專線傳真。</p>
<p>八、本部應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事件。</p> <p><u>申評會置委員五至十一人，其中一人為主任委員，由部長指定次長兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會</u></p>	<p>七、本部應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><u>本部申評會置委員九人，其中一人為主任委員，由部長指定乙名次長兼任，並為會議主席，主席因故無法主持</u></p>	<p>一、點次遞移。</p> <p>二、第一項酌作文字修正。</p> <p>三、第二項修正申評會委員人數範圍，以增加實務運作之彈性，並依據性工法之規定，將原社會公正人士及專家學者修正為具備性別意識之外部專業人士。</p>

<p>議時，得指定委員代理之；其餘委員，由部長就本部<u>人員、具備性別意識之外部專業人士</u>聘（派）兼任之。</p> <p><u>前項委員成員，女性委員比例不得低於二分之一，且任一性別比率不得低於百分之四十。</u></p> <p>申評會委員任期二年，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，由本部人事處副處長兼任；幹事二人，分由人事處及政風處<u>派員</u>兼任之。</p> <p>申評會開會時，應有全體委員<u>二分之一以上</u>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>會議時，得指定委員代理之；其餘委員，由部長就本部職員、社會公正人士及專家學者聘（派）兼任之，<u>其中女性委員不得少於二分之一，男性委員與社會公正人士及專家學者各不得少於三分之一。</u></p> <p><u>本部申評會委員任期二年，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。</u></p> <p><u>本部申評會置執行秘書一人，由本部人事處副處長兼任；幹事二人，分由人事處考核訓練科科長及政風處預防及查處科科長兼任之。</u></p> <p><u>本部申評會之召開，應由主任委員為處理申訴案件或認有必要時，召集委員會評議之。</u></p> <p>本部申評會應有全體委員<u>過半數</u>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>申評會由本部職員派兼之委員，應按月輪值。</u></p> <p><u>派遣勞工如遭受本部員工性騷擾時，本部將受理申訴並與派遣事</u></p>	<p>四、現行第二項修正後移列第三項。另依據工作場所性騷擾防治措施準則第十二條規定，申訴處理單位女性成員比例不得低於二分之一。另依據本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，增訂任一別比率不得低於百分之四十之規定。另因增加委員人數之上限，且性騷擾相關法規未規範外部專業人士比例限制，為利實務運作，刪除外部專業人士比例限制。</p> <p>五、現行第三項移列第四項，並修正文字。</p> <p>六、現行第四項移列第五項，並修正文字。</p> <p>七、現行第五項刪除。申評會本即為有必要時才召開，本項應無訂定之必要，爰予刪除。</p> <p>八、第六項酌作文字修正。</p> <p>九、現行第七項刪除。配合第十六點申評會評議程序刪除輪值委員確認是否受理之規定，已無排定輪值委員之必要，爰予刪除。</p> <p>十、現行第八項刪除。本部已無派遣勞工，爰予刪除。</p> <p>十一、現行第九項刪除。配合本次修正將本部</p>
--	--	---

	<p><u>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><u>本部部長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，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><u>本部所屬機關(構)及駐外機構之首(館)長如涉及性騷擾事件，應交由本部決定。</u></p> <p><u>性騷擾行為人為雇主時，申訴人如非屬公務人員保障法第三條所稱之公務人員，或第一百零二條所規定之準用對象者，除可依本部內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。</u></p>	<p>部長涉及性工法性騷擾事件之處理程序移列第四點，爰予刪除。</p> <p>十二、現行第十項刪除。配合本次修正將本部所屬機關(構)及駐外機構首(館)長涉及性工法性騷擾事件之處理程序移列第四點，爰予刪除。</p> <p>十三、現行第十一項刪除。因性工法已刪除內部申訴之規定，另本次修正將救濟程序訂於第二十二點至第二十三點，爰予刪除。</p>
<u>第三章 申訴調查評議程序</u>		新增章名。
<u>第一節 管轄權認定及糾正補救措施</u>		新增節名。
九、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		<p>一、<u>本點新增。</u></p> <p>二、為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，爰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通知當事人及主管機關。</p>

當事人、副知地方主管機關。		
十、本部於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，並應注意保護被害人隱私及其他人格法益。	<p>第五點第二項 本部及駐外機構應設置工作場所性騷擾申訴及建言管道，如有性騷擾或疑似情事發生時，應即時採取有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：</p> <p>(一) 保護被害人之權益及隱私。</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>	由現行第五點第二項後段移列並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，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，應採取之「立即有效之糾正及補救措施」之不同作法之規定，新增本部知悉時，應依上開規定辦理。
十一、被申訴人為所屬機關（構）首長、駐外機構館長或各級主管，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，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。		<p>一、本點新增。</p> <p>二、性工法第十三條之一第一項新增性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於調查期間有先行停職或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人職務之規定，爰新增本點規定。</p>
<p>十二、駐外機構知悉或接獲性騷擾申訴事件時，除依第十點原則立即採取有效之糾正及補救措施外，並應辦理下列事項：</p> <p>(一) 館長立即指定具備性別意識之專責人員就相關事實進行必要之釐清。</p> <p>(二) 館長應向被害人書面告知其權益，並依被</p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、本部一百一十二年十二月二十八日第一一二四一〇五九八四號函頒駐外機構處理性騷擾事件之原則包含採取立即有效處置措施、提供本部或駐地心理諮商資源、組成專案小組進行訪談、依被害人意願協助提起正式申訴及密電報部處置情形，</p>

<p>害人意願協助提起申訴、提供轉介諮詢、醫療、心理諮商等必要之協助。</p> <p>(三) 適度調整工作內容及場所。</p> <p>(四) 應於知悉或接獲性騷擾申訴事件三日內，將前三款處置情形，以密電報本部，由本部受理。但被害人為其他機關人員，轉由本部移請該所屬機關受理。</p> <p>駐外機構館長為性騷擾行為人，由本部指定人員依前項規定辦理。</p>		<p>為利駐外機構處理性騷擾事件，新增本點規定。另依據性工法第十三條規定，係由被害人所屬雇主負責申訴調查，爰被害人如為他機關人員，轉由本部移請所屬機關辦理。</p>
<p>十三、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，依下列規定採取第十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、為避免本部人員於執行職務中，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擾防治準則第七條規定新增本點規定。</p>

<p>十四、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，應依性騷法第七條及性騷擾防治準則第四條及第五條規定，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、配合性騷法第七條、性騷擾防治準則第四條及第五條規定，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><u>第二節 申訴調查評議</u></p>		<p>新增節名。</p>
<p>十五、性騷擾之申訴，得以<u>言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為之者</u>，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。</p> <p><u>前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：</u></p> <p>(一) <u>申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位與職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。</u></p> <p>(二) <u>有法定或委任代理人者，應檢附委任書，並載明</u></p>	<p>八、性騷擾事件之申訴，由<u>被害人或其法定代理人、委任代理人向申評會為之。駐外之被害人得逕向服務之駐外機構提出申訴。</u></p> <p><u>前項申訴，得以書面或言詞提出。其以言詞提出者</u>，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p> <p><u>前項申訴書或言詞所作成之紀錄，應載明下列事項：</u></p> <p>(一) <u>被害人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位與職稱、住居所及聯絡電話。</u></p>	<p>一、點次遞移。</p> <p>二、現行第一項及第二項後段合併修正為第一項。依據工作場所性騷擾防治措施準則第十一條第一項規定，新增得以電子郵件提出申訴之規定及酌作文字修正，另因駐外機構之被害人本即可逕向服務之駐外機構提出申訴，爰予刪除。</p> <p>三、現行第二項前段及第三項合併修正為第二項。依據工作場所性騷擾防治措施準則第十一條第一項規定，得以新增電子郵件提出申訴之規定及酌作文字修正。各款修正理由如下：</p> <p>(一) 現行第四款合併至第一款，並酌作文字修正。</p>

<p>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。</p> <p>(三) 申訴之事實內容及相關證據。</p> <p>(四) <u>性騷擾事件發生及知悉之時間。</u> <u>言詞、電子郵件或書面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。</u> <u>本部於接獲第一項申訴時，適用性工法者，應依性工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應續行調查。</u></p>	<p>(二) 有法定或委任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>委任代理人並應檢附委任書。</u></p> <p>(三) 申訴之事實內容及相關證據。</p> <p>(四) <u>申訴年月日。</u> 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。 <u>第一項申訴，屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，被害人得於事件發生後一年內向加害人所屬機關提出申訴。</u></p>	<p>(二) 第二款參考工作場所性騷擾防制措施準則第十一條酌作文字修正。</p> <p>(三) 第三款未修正。</p> <p>(四) 新增第四款。參考性騷擾防治法施行細則第十二條第二項第五款申訴書應載明事項包含性騷擾事件發生及知悉之時間，爰予新增。</p> <p>四、第三項由現行第四項移列，並配合前二項修正文字。</p> <p>五、第四項配合性工法第十三條第四項及工作場所性騷防治準則第十一條第三項規定，新增本部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。配合性騷法修正被害人因不同態樣得提出申訴之時限，惟本部並無決定是否受理之權限，爰依性騷法第十四條修正為有不予受理之情形，應依該法施行細則，移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查之規定。</p>
<p><u>十六、適用性工法之性騷擾事件，申訴人得於申評會作成決定前，以書面撤回其申訴；申</u></p>	<p>九、申訴人於申評會作成決定前，<u>得</u>以書面撤回其申訴。</p>	<p>一、點次遞移。</p> <p>二、參考工作場所範本第十條修正文字，並新增申訴經撤回者，不得就同</p>

<p><u>訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。</u> <u>但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。</u></p>		<p>一事由再為申訴，以及申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴之規定。</p>
<p>十七、申評會評議程序如下：</p> <p>(一) <u>受理申訴或移送到達之日起七日內，由主任委員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。</u></p> <p>(二) <u>申訴調查小組調查過程得請當事人及關係人實地進行訪談。</u>調查結束後，應作成調查報告書，提申評會評議。</p> <p>(三) <u>申訴事件之評議，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。</u></p> <p>(四) <u>申評會應參考申訴調查小組之調查結果，對申訴事件，應作出</u></p>	<p>十、申評會評議程序如下：</p> <p>(一) <u>接獲性騷擾申訴案件，應送請當月輪值之委員於三日內確認是否受理。駐外機構接獲性騷擾申訴案件應即受理，如有本要點第十二點不予受理之情形，應於三日內陳報本部送請當月輪值之委員於上開期限內確認是否受理。不予受理之申訴案件，應提申評會備查。</u></p> <p>(二) <u>確認受理之申訴案件，主任委員應於三日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查。由駐外機構受理之申訴案件，館長應於三日內指定專責人</u></p>	<p>一、點次遞移。</p> <p>二、第一項各款修正說明如下：</p> <p>(一) 現行第一款刪除。考量本部實務作業情形，性騷擾事件在完成調查前，均未有不予受理之情事，本款應送輪值委員確認受理之規定形同具文，且性工法修正後，以機關接獲申訴之次日起算申訴處理時效，確認受理申訴之時間已不具實質效益，爰予刪除。另駐外機構之性騷擾申訴事件，均係由本部確認受理及調查，再送交申評會評議，爰刪除駐外機構受理及不予受理之規定。</p> <p>(二) 第一款由現行第二款移列，並修正文字。依性騷法第十五條第一項，政府機關應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，以及依工作場所性騷擾防治</p>

<p>成立或不成立之決定。決定成立者，應視情節輕重，對<u>被申訴人</u>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<u>申訴人及被申訴人</u>。</p> <p>(六) 申訴事件應自<u>接獲次日起二個月內</u>結案；必要時，得延長一個月，並應以書面通知<u>申訴人及被申訴人</u>。</p> <p><u>前項調查報告書內容，應視申訴事件之適用法規，分別依工作場所性騷擾防治措施準則第十四條第一項或性騷擾防治法施行細則第十八條辦理。</u></p> <p><u>性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。</u></p>	<p><u>員一至三人進行調查。</u></p> <p>(三) 專案小組<u>或被指定之專責人員</u>調查過程應<u>保護當事人之隱私</u>，調查結束後，<u>並應</u>作成調查報告書，提申評會評議。</p> <p>(四) 申訴案件之評議，應<u>事前通知當事人</u>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、學者列席說明或協助。</p> <p>(五) 申評會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應視情節輕重，對加害人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。<u>屬性騷擾防治法規範之申訴事件，其書面通知內</u></p>	<p>準則第十三條第二項規定，僱用受僱者一百人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，應組成申訴調查小組調查，爰修正相關文字。另因駐外機構處理性騷擾案件之流程已訂於第十一點，爰予刪除。</p> <p>(三) 第二款由現行第三款移列，並修正文字。依據工作場所性騷擾防治措施準則第十六條規定，申訴調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，爰增訂相關文字。</p> <p>(四) 第三款由現行第四款移列，並修正文字。依據工作場所性騷擾防治措施準則第十六條規定，申訴處理單位召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，爰將第四款應事前通知之規定，修正為得事前通知。另統一文字用語，將專家、學者修正為具備性別意識之外部專業人士。</p>
---	--	--

	<p><u>容尚應包括再申訴之期限及受理機關，並應通知臺北市府社會局。</u></p> <p>(七) 申訴案件應自受理之次日起二個月結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。</p> <p><u>(八) 第五款懲處建議及處理對象為本部員工者，應簽陳部次長核定後，移請人事處提報本部考績委員會審議。懲處建議及處理對象非本部員工者，應函知其服務機關（構）、部隊、學校、僱用人或依有關法令規定辦理。</u></p>	<p>(五) 第四款由現行第五款移列，並修正文字。依據工作場所性騷擾防治措施準則第十七條第一項規定，性騷擾申訴事件之調查，由申訴調查小組為之者，申訴處理單位應參考其調查結果處理之，爰第五款新增申評會應參考調查小組之調查結果，並酌作文字修正。</p> <p>(六) 第五款由現行第六款移列，並修正文字。依據工作場所性騷擾防治措施準則第十七條第三項，前項決議，雇主應以書面通知申訴人及被申訴人，為臻明確，爰將當事人修正為申訴人及被申訴人。另有關調查處理結果通知地方主管機關之規定，移列第二十五點，爰予刪除。</p> <p>(七) 第六款由現行第七款前段移列，並修正文字。依據工作場所性騷擾防治措施準則第十八條第一項，修正為應自接獲次日起二個月內結案之，修正結案期限，並配合第五款將當事人</p>
--	--	---

		<p>修正為申訴人及被申訴人。另現行第七款後段移列至第三項。</p> <p>(八) 現行第八款移列第二十四點，爰予刪除。</p> <p>三、新增第二項。配合工作場所性騷擾防治措施準則第十四條第一項及性騷擾防治法施行細則第十八條明定性騷擾事件之調查報告書應包括事項，爰予新增。</p> <p>四、第三項由現行第一項第七款後段移列並修正文字。</p>
<p>十八、申評會調查及評議原則如下：</p> <p>(一) 性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之。</p> <p>(二) <u>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。</u></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機會。</p> <p>(四) <u>當事人之陳述明確，已無詢問必</u></p>	<p>十一、申評會調查及評議原則如下：</p> <p>(一) 性騷擾事件之調查應以不公開方式為之，<u>並保護當事人之隱私及其他人格法益。</u></p> <p>(二) 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機會。被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(三) 性騷擾事件之<u>當事人或證人有</u></p>	<p>一、點次遞移。</p> <p>二、序文未修正，各款修正說明如下：</p> <p>(一) 第一款酌作文字修正。</p> <p>(二) 新增第二款。配合性騷法第十七條於第二款增訂當事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、妨礙或拒絕之規定。</p> <p>(三) 第三款由現行第二款前段移列。</p> <p>(四) 第四款由現行第二款後段移列，並修正文字。依據工作場所性騷擾防治措施準則第十六條，除有詢問</p>

<p>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之情形時，應避免其對質。</p> <p>(六) 調查人員因調查之必要，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) 處理性騷擾事件之所有人員，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者外，應予保密。</p> <p>(八) 對於在性騷擾事件申訴、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><u>權力不對等之情形時</u>，應避免其對質。調查人員因調查之必要，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>(四) 處理性騷擾案件之所有人員，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者外，應予保密。</p> <p><u>(五) 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。</u></p> <p>(六) 對於在性騷擾案件申訴、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>當事人之必要外，應避免重複詢問，爰將被害人修正為當事人。</p> <p>(五) 第五款由現行第三款前段移列，文字未修正。</p> <p>(六) 第六款由現行第三款後段移列，文字未修正。</p> <p>(七) 第七款由現行第四款移列，並酌作文字修正。</p> <p>(八) 現行第五款刪除。有關提供當事人保護扶助已另訂於第二十六點，爰予刪除。</p> <p>(九) 第八款由現行第六款移列，並酌作文字修正。</p>
---	--	---

<p>十九、涉及性騷法且屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件，本部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，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。</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）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者。</p> <p>（二）申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。</p> <p>（三）同一事由經審議決議確定者。</p> <p>申評會對申訴案件，因具前項各款情形之一者而不予受理時，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知當事人，屬性騷擾防治法規範之申訴案件，並副知臺北市政府社會局。</p>	<p>一、<u>本點刪除</u>。 二、查性工法未訂定不予受理性騷擾申訴之規定，另查性騷法第十四條第五項明定主管機關應不予受理之規定，復依性騷法施行細則第十四條第二項，受理單位任性騷事件有上開不受理情形之一者，應即移送地方主管決定不予受理或應續行調查，相關規定已訂於第十五點第四項，爰予刪除。</p>
<p><u>二十、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及評議人員，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</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，並得視其情節輕</p>	<p>一、點次遞移。 二、第一項配合工作場所性騷防治準則第十條，新增應保護當事人隱私等規定，並修正文字。 三、第二項由現行第一項後段移列，並酌作文字修</p>

<p><u>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，報請機關首長議處，並解除其聘（派）兼。</u></p>	<p>重，報請機關首長依法懲處並解除其聘（派）兼。</p>	<p>正。</p>
<p><u>二十一、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及評議人員，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、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人。</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>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>（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>時</u>。</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<u>者</u>。</p> <p>（三）現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人<u>者</u>。</p>	<p>一、點次遞移。</p> <p>二、第一項序文及第一款至第四款依據性騷法施行細則第十五條規定酌作文字修正。</p> <p>三、第二項依據工作場所性騷防治準則第十五條第二項增訂被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書，並酌作文字修正。</p> <p>四、第三項依據工作場所性騷防治準則第十五條第三項酌作文字修正。</p> <p>五、第四項依據工作場所性騷防治準則第十五條第四項酌作文字修正。</p>

<p>前項人員應自行迴避而不自行迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係，但因有其他具體事實，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，向申評會申請令其迴避；<u>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，而未經當事人申請迴避者，應由申評會命其迴避。</u></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在申評會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。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，應由申評會命其迴避。</u></p>	
<p>二十二、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，得決議暫緩調查及評議，不受第十七點結案期限之限制。</p>		<p>一、<u>本點新增。</u></p> <p>二、配合工作場所範本第十九條新增。</p>
<p><u>第三節 救濟程序</u></p>		
<p><u>二十三、本部及駐外機構公務人員（含聘用及派用人員）對於適用性工法之申訴事件決定有異議者，得於收到書面通知之次日起三</u></p>	<p>十五、當事人<u>不服調查結果或適用性騷擾防治法之申訴案件逾期未完成調查者，得分別依下列程序提出救濟：</u></p>	<p>一、點次遞移。</p> <p>二、配合工作場所性騷防治措施準則第十一條刪除機關內部申復之救濟程序，爰刪除現行第一款前段向申評會申復之規定。另洽公務人</p>

<p>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>(一)<u>屬性別工作平等法規範之性騷擾事件，當事人對申評會之決定有異議者，得於決定送達之次日起二十日內，附具書面理由向申評會提出申復。但當事人為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（聘用人員除外），得於申評會決定送達之次日起三十日內，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；當事人為聘用人員，得於申評會決定送達之次日起三十日內，繕具申訴書向本部提起申訴。</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</u></p>	<p>員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）表示，聘用人員如不服機關就性騷擾事件之調查結果，應向保訓會提起復審而非申訴再申訴，爰修正相關文字。</p> <p>三、第二款刪除。因適用性騷法之性騷擾申訴案件，係由本部作成調查報告及處理建議後，移送地方主管機關審議，並作成調查結果之決定，當事人並得依性騷法第十六條規定向地方主管機關提出訴願，爰刪除第二款再申訴之規定。</p>
--	---	--

	<u>或調查結果通知到達之次日起三十日內，向臺北市政府社會局提出再申訴。</u>	
二十四、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。		一、 <u>本點新增</u> 。 二、依第四點規定，非公務人員為本部約僱人員、約用人員、技工、工友及駕駛，因公務人員及非公務人員救濟管道不同，爰於本點新增非公務人員得依性工法規定向地方主管機關提起申訴之情形。
二十五、政務人員對申評會之決定有異議者，得於決定送達之次日起二十日內，附具書面理由向申評會提出申復。		一、 <u>本點新增</u> 。 二、因政務人員不適用公務人員保障法相關規定，為保障渠等救濟權益，爰新增政務人員得向申評會提出申復之規定。
<u>第四章 申訴決定或調查結果之處理</u>		新增章名。
二十六、依本要點第十七點 <u>第一項對被申訴人作成懲處或其他適當處理之建議</u> ，應簽陳部次長核定， <u>涉及懲處應提報本部考績委員會審議。但非本部員工者，應移請相關機關（構）執行。</u> <u>性騷擾申訴事件經證實有惡意虛</u>	第十點第八款 <u>第五款懲處建議及處理對象為本部員工者，應簽陳部次長核定後，移請人事處提報本部考績委員會審議。懲處建議及處理對象非本部員工者，應函知其服務機關（構）、部隊、學校、僱用人或依有關法令規定辦理。</u>	一、第一項由現行第十點第八款移列，並酌作文字修正。另非本部員工（如承攬人員等），因非本部雇用人員，爰移請相關機關（構）執行。 二、新增第二項。為避免有心人士惡意虛構性騷擾事件，參考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新增第二項規定。

<u>構之事實者，得對 申訴人為適當之 懲處或處理。</u>		
二十七、屬性工法規範之申訴事件，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。屬性騷法規範之申訴事件，申評會調查結果，應作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關辦理。		<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，移送地方主管機關辦理，爰增訂第二項。</p>
<u>第五章 被害人保護與扶助</u>		新增章名。
二十八、性騷擾事件處理過程中， <u>本部及駐外機構應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協助、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其必要之服務。</u> <u>因被害人之請求，本部及駐外機構應提供至少二次之心理諮商協助。</u>	第十一點第五款 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。	<p>一、第一項由現行第十一點第五款移列，並依據性工法第十三條及性騷法第十一條規定酌作文字修正。</p> <p>二、新增第二項。依據工作場所性騷擾防治措施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，爰予新增。</p>
<u>二十九、性騷擾申訴事件應採取事後追蹤、考</u>	十六、性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、考核及	<p>一、點次遞移。</p> <p>二、第一項依本要點用語酌</p>

<p>核及監督，確保申訴決定有效執行，並避免相同事件或報復情事之發生。</p> <p>本部及駐外機構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>監督，確保申訴決定有效執行，並避免相同事件或報復情事之發生。</p> <p>本部及所屬機關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>作文字修正。</p> <p>三、第二項修正文字。本部所屬機關（構）為本部領事事務局及本部外交及國際事務學院，渠等均須自訂性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，爰本要點無須納入所屬機關（構），爰修正為駐外機構。</p>
<p>第六章 附則</p>		<p>新增章名。</p>
<p>三十、<u>駐外機構依駐在國法令僱用之人員為性騷擾事件當事人，準用本要點之規定調查及處理，如對申評會之決定有異議者，得於決定送達之次日起二十日內，附具書面理由向申評會提出申復。但申訴及救濟，駐在國法令如有規定，得依駐在國法令規定辦理。</u></p>	<p>第三點第三項 駐外機構性騷擾案件之加害人如為外國籍，仍依本要點處理。但依案件性質、駐地情況及其法令規定，以依駐在國（地）之法令及程序辦理為宜者，不在此限。</p>	<p>一、由現行第三點第三項移列。</p> <p>二、依據勞動部一百十三年三月二十一日勞動條五字第一一三〇一四七七九二號函釋，性工法為國內法，僅適用於我國境內機關成立僱傭關係之受僱者。駐外機構依駐在國法令僱用之人員，如於駐在國職場遭受本部同仁性騷擾，本部於知悉該情形時，仍應依自訂之性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，啟動所設置之處理機制，並採取適當解決之措施。基於本部內部管理必要性，為處理駐外機構依駐在國法令進用之當地專業人員及雇員之性騷擾申訴案件，新增第一項得準用本要點之規定，另考量是類人員對</p>

		於申訴之決定並無救濟之規定，爰另定得向申評會申復，但其申訴及救濟，駐在國法令如有規定，得依駐在國法令規定辦理之規定。
<u>三十一</u> 、申評會委員均為無給職。但 <u>非本部之兼職委員出席會議及撰寫調查報告書</u> ，得 <u>依規定支領出席費或撰稿費</u> 。	十七、申評會委員均為無給職。但撰寫調查報告書者，得支領撰稿費，非本機關之兼職委員出席會議時並得支領出席費。	點次遞移及酌作文字修正。
<u>三十二</u> 、申評會所需經費由本部相關預算項下支應。	十八、申評會所需經費由本部 <u>及所屬機關</u> 相關預算項下支應。	點次遞移及修正文字。本部所屬機關（構）為本部領事事務局及本部外交及國際事務學院，渠等均須自訂性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，爰本要點無須納入所屬機關（構）。
三十三、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、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準則、性騷法、性騷法施行細則及性騷擾防治準則等法規。
	十九、台灣美國事務委員會之性騷擾防治申訴及調查處理，準用本要點之規定。	一、 <u>本點刪除</u> 。 二、依據「台灣美國事務委員會辦事細則」第七條規定，該會人事業務，由本部兼辦，本要點修正後適用對象已納入該會，爰予刪除。