

外交部性騷擾防治申訴及調查處理要點第六點、第七點、第十五點修正對照表

修 正 規 定	現 行 規 定	明 說
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 <u>性別</u> 平權及性騷擾防治相關課程。	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 <u>兩性</u> 平權及性騷擾防治相關課程。	配合我國性別主流化政策，有關「兩性」之文字均修改為「性別」，爰酌作文字修正。
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。 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，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。 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。 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	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。 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，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。 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。 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	依行政院一百十二年二月十三日院授人培字第一一二〇〇一〇五七九號函，有關行政院所屬二級機關首長如涉及職場性騷擾事件，應明定受理申訴之相關規定，爰增訂本點第九項，後面項次依序遞移。

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>本部申評會應有全體委員過半數出席始得開會，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>本部申評會由本部職員派兼之委員，應按月輪值。</p> <p>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業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。</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>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。</p> <p>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</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>本部申評會應有全體委員過半數出席始得開會，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>本部申評會由本部職員派兼之委員，應按月輪值。</p> <p>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業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	
--	--	--

<p>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。</p>		
<p>十五、當事人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：</p> <p>(一)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<u>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）</u>，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；<u>當事人為聘用人員</u>，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。</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</p>	<p>十五、當事人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：</p> <p>(一)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。但申訴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，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。</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，向臺北市政府社會局提出再</p>	<p>一、申訴人及被申訴人均可就調查結果提出救濟，爰第一項第一款但書應不限為申訴人，爰酌作文字修正。</p> <p>二、依公務人員保障暨培訓委員會一百零九年十一月十八日公保字第一〇九一〇六〇三五七號函及行政院人事行政總處一百零九年十二月四日總處培字第一〇九〇〇四五三六九號書函略以，聘用人員之權利義務關係，係以雙方訂定之聘約為規範，性質屬公法上契約關係，聘用人員所為之獎懲、成績考核、不續聘等聘約內容事項，性質上仍屬管理措施，如有不服應依公務人員保障法所定申訴、再申訴程序救濟，爰配合增訂第一項後段聘用人員之救濟程序。</p>

<p>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，向臺北市政府社會局提出再申訴。</p>	<p>申訴。</p>	
--	------------	--