

大陸委員會性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點 修正條文

91年8月26日陸人字第0910015850號函訂定
92年9月19日陸人字第0920017328-1號函修正
95年8月4日陸人字第0950013858號函修正
101年8月8日陸人字第1019906780號函修正
104年8月27日陸人字第1040800674號函修正
105年6月28日陸人字第1050003589號函修正
105年8月2日陸人字第1059906568號函修正
107年10月22日陸人字第1070800794號函修正
109年7月17日陸人字第1090800314號函修正
110年5月19日陸人字第1100800167號函修正
112年4月18日陸人字第1120800241號函修正
113年6月4日陸人字第1130800266號函修正
114年5月7日陸人字第1140800216號函修正

一、大陸委員會（以下簡稱本會）為提供本會所屬人員、派遣勞工、求職者或受服務人員免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處（戒）等相關措施，以維護當事人之權益及隱私，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相關規定，訂定本要點。

本會之性騷擾及申訴處理，除法令另有規定者外，應依本要點規定辦理。

二、本要點所稱性騷擾，包括：

（一）性工法之性騷擾，指下列情形之一：

- 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。
- 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。

（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。

(三) 本會人員有下列情形之一者，亦適用性工法之規定：

- 1、於非工作時間，遭受機關內之同一人，為持續性性騷擾。
- 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。
- 3、於非工作時間，遭受機關首長為性騷擾。

(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：

- 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。
- 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。

(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。

性騷擾之調查，除依前項規定認定外，並得依工作場所性騷擾防治措施準則第五條及性騷擾防治準則第二條各款情形綜合審酌。

三、本會應採行適當措施，防治性騷擾行為，如有性騷擾或疑似事件發生時，應即時檢討、改善防治措施。

本會員工於非本會所能支配、管理之工作場所工作者，本會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。

四、本會定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，規劃性別平權及性騷擾防治課程，並利用集會及訓練課程等各種傳遞訊息方式，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，相關資訊及訓練計畫於本會電子公布欄處公告。

前項教育訓練，由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。

五、本會設置處理性騷擾申訴之管道如下：

- (一) 申訴專線電話：02-23975301。

(二) 申訴專用傳真：02-23975302。

(三) 申訴專用電子信箱 (macst2@mac.gov.tw)。

六、本會首長涉及性工法之性騷擾事件，被害人為公務人員保障法（以下簡稱保障法）之適用或準用對象者，應向行政院提出申訴，其處理程序依行政院相關規定辦理；被害人如非屬保障法之適用或準用對象，得依性工法第三十二條之一規定，逕向臺北市政府提出申訴。

本會首長涉及性騷法之性騷擾事件者，被害人應向臺北市政府提出申訴。

本會所屬香港辦事處及澳門辦事處首長涉及性騷擾事件者，由本會受理申訴，其處理程序依外交部「駐外機構接獲性騷擾申訴案件處理作業流程」辦理。

本會首長或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，得依涉及人員身分由行政院或本會先行停止或調整其職務。

七、本會於知悉有性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一) 因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- 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，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
- 2、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。
- 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。
- 4、被申訴人具權勢地位，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；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- 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。

(三)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，本會應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

八、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，依下列規定採取前點所定立即有效之糾正及補救措施：

(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。

(二)保護當事人之隱私及其他人格法益。

九、本會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。

本會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：

(一)事件發生當時知悉：

- 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。

(二)事件發生後知悉：檢討所屬場所安全，必要時得採取下列處置：

- 1、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會
- 2、避免報復情事。
- 3、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
- 4、其他認為必要之處置。

十、本會成立性騷擾申訴處理小組（以下簡稱處理小組），受理性騷擾申訴及調查案件。

處理小組置委員五人至七人，其中一人為召集人，由本會副主任委員兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議，得指定委員代理之；其餘委員，由本會主任委員就本會員工、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，任一性別委員不得少於三分

之一；社會公正人士及專家學者合計一至二人。

前項會議，委員應親自出席，不得委託他人代理出席。

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。

處理小組開會時應有委員半數以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。

處理小組置執行秘書一人，幹事若干人，由主任委員就本會員工遴派擔任。

十一、性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

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：

- (一) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二) 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。
- (三) 申訴之事實內容及相關證據。

十二、本會接獲申訴案件時，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，及副知臺北市政府。

十三、申訴人向本會提出性騷擾申訴，得於本會申訴決議書送達前，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。

處理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，其期間不受第十四點第一項第五款規定之限制。

十四、處理小組審議程序如下：

- (一) 接獲性騷擾申訴案件，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。若為性工法規範之申訴案件，並通知申訴

人勞務提供地之地方主管機關。

- (二) 專案小組調查過程應依第十五點各項原則為之，調查結束後，並應作成調查報告書，提處理小組審議。
- (三) 處理小組對申訴案件之審議，應為附理由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；決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。
- (四) 審議決議應載明理由，以書面通知申訴人、被申訴人及被申訴人所屬單位。若為性工法規範之申訴案件，並應將處理結果通知申訴人勞務提供地之地方主管機關；若為性騷法規範之申訴案件，調查報告及處理建議應併送臺北市政府。
- (五) 申訴案件應自提出起二個月內結案；必要時得延長一個月，並通知當事人。
- (六) 當事人如為派遣勞工，應與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

十五、處理小組調查性騷擾案件時，應依下列調查原則為之：

- (一) 以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- (二) 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。
- (三) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，避免重複詢問。
- (四) 得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。
- (五) 避免當事人或證人對質。
- (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。
- (七) 處理小組成員對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- (八) 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醫療與法律協助。
- (九) 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。

十六、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本會申請迴避。

被申請迴避之人員在本會就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由本會命其迴避。

十七、當事人屬公務人員保障法適用及準用對象，對於申訴案件之決議有異議者，得於收到書面通知書次日起三十日內，繕具復審書經由本會向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

當事人非屬公務人員保障法適用及準用對象，如認本會未處理或不服本會所為調查或懲處結果，得依性工法第三十二條之一規定向勞務提供地之地方主管機關提起申訴。

十八、性騷擾行為經調查屬實，本會應視情節輕重，依據相關法規對行為人為適當之懲處或移付懲戒。如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

十九、本會對於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，並避免有相同事件或報復情事之發生。

二十、處理小組委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得依規定支領撰稿費：非本會之委員出席會議，得依規定支領出席費。

二十一、處理小組所需經費由本會相關預算項下支應。

二十二、本要點未盡事宜，依性騷擾相關法規規定辦理。