

大陸委員會性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點

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

一、大陸委員會（以下簡稱本會）為提供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，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申訴及懲戒辦法訂定準則，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、本要點適用於本會所屬人員、求職者或受服務人員遭遇前揭適用性別工作平等法或性騷擾防治法之性騷擾事件。

三、本要點所稱性騷擾，指當事人有下列情形之一者：

（一）適用性別工作平等法：

1、指所屬人員（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）於執行職務時，任何人（含雇主、各級主管、員工、客戶…等）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、雇主對所屬人員（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）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、獎懲之交換條件。

（二）適用性騷擾防治法：除性侵害犯罪以外（性侵害犯罪部分，除

申訴程序外，準用本要點相關規定)，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：

- 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。
- 2、以展示或播送文字、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。

四、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。

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)。

適用性別工作平等法之性騷擾行為人為雇主者，本會所屬人員及求職者除可依本會內部管道申訴外，亦得向臺北市政府提出申訴。但公務人員之申訴程序，依該人事法令之規定。

六、本會於知悉有性騷擾之情形時，應採立即有效之糾正及補救措施，並應注意下列事項：

- (一) 保護被害人之權益及隱私。
- (二) 對所屬場域空間安全之維護或改善。
- (三) 其他防治及改善措施。

七、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。

八、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。

九、性騷擾案件之申訴得以言詞或書面向處理小組提出。但適用性騷擾防治法之申訴案件，應於事件發生後一年內提出。

以言詞方式提出者，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。

申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：

- （一）申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話。
- （二）有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號、職業、住居所、聯絡電話。
- （三）有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號、職業、住居所、聯絡電話。
- （四）申訴之事實內容及可取得之相關證據。
- （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，處理小組應通知申訴人於十四日內補正。

本會依性別工作平等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。

十、申訴人或其授權代理人於處理小組作成決定前，得以書面撤回其申訴。

適用性別工作平等法之申訴案件，經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十一、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。

十二、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。
- (二) 專案小組調查過程應依前點各項原則為之，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，以書面通知當事人。若為性騷擾防治法規範之申訴案件，審議決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。

十三、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

(一) 申訴書或言詞作成之紀錄不合第九點規定，逾期未補正者。

(二) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

處理小組對屬性騷擾防治法之申訴案件，因前項各款不予受理時，應於申訴或移送到達之次日起二十日內，以書面通知當事人，並副知臺北市政府。

十四、參與性騷擾申訴案件處理、調查及決議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密。違反者，召集人應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請本會主任委員依相關規定予以懲處並解除其聘（派）兼。

前項違反者如非本會人員，得函請其服務機關（構）依規定辦理懲處事宜。

十五、本會如非行為人所屬單位，接獲性騷擾防治法之第二條性騷擾申訴書時，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其所在地直轄市、縣(市)主管機關。

十六、參與性騷擾申訴案件處理、調查及決議人員，有下列各款情形之一，應自行迴避：

(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時。

(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者。

(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

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，當事人得以書面敘述其原因及事實，向處理小組申請迴避。

十七、適用性騷擾防治法之性騷擾案件已進入偵查或審判程序者，如有必要，得報經臺北市政府性騷擾防治委員會決議於該程序終結前，停

止該案件之處理。

十八、處理小組對申訴案件逾期未完成調查或當事人對申訴案件之決議有異議者，得分別依下列程序提出救濟：

(一) 適用性別工作平等法之申訴案件：

1、申訴決議送達當事人之次日起二十日內向處理小組提出申復。

但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

2、提出申復應附具書面理由，由處理小組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。

(二) 適用性騷擾防治法之申訴案件：當事人得於期限屆滿或申訴決議到達之次日起三十日內向臺北市政府提出再申訴。

(三) 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時，不服申訴案件之調查結果，得於決定送達之次日起三十日內，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。

十九、本會不得因所屬人員提出本要點所訂申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利處分。

二十、性騷擾行為經調查屬實，本會應視情節輕重，依據相關法規對申訴之相對人為適當之懲處或移付懲戒。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。

二十一、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。

二十二、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。

二十三、處理小組所需經費由本會相關預算項下支應。

二十四、本要點未盡事宜，依其性騷擾場域之不同，分依性別工作平等法、性騷擾防治法規定辦理，牴觸者無效。