

國家發展委員會性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理要點

中華民國103年3月14日發人字第1031600250號函訂定

中華民國104年8月28日發人字第1041601326號函修正

中華民國104年9月22日發人字第1040018485號函修正

中華民國105年7月18日發人字第1050013531號函修正

中華民國109年10月13日發人字第1091601047號函修正

- 一、國家發展委員會(以下簡稱本會)，為防治性騷擾及提供本會人員(含受僱者、派遣勞工、求職者、實習生及技術生)免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項、性騷擾防治法第七條第二項、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則及性騷擾防治準則規定訂定本要點。
- 二、本會性騷擾防治申訴及懲戒處理，除法令另有規定外，依本要點規定行之。
- 三、本要點適用於本會人員執行職務時，遭任何人性騷擾；及本會人員非因執行職務，遭任何人申訴性騷擾事件。
- 四、本要點所稱性騷擾，包括：
 - (一)性別工作平等法之性騷擾，謂有下列情形之一者：
 - 1、本會人員於執行職務時，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、雇主對本會人員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)性騷擾防治法之性騷擾，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：
 - 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。

適用前項第一款性別工作平等法所稱之性騷擾事件者，不適用第二款性騷擾防治法所稱之性騷擾事件。

五、本會應防治工作場所性騷擾之發生，保護本會人員不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升本會人員性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

本會人員於非本會所能支配、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。

六、本會於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- (一)保護受害人之權益及隱私。
- (二)對所屬場域空間安全之維護或改善。
- (三)對行為人之懲處。
- (四)其他防治及改善措施。

七、本會設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱。

申訴專線電話：02-23700355

申訴專用傳真：02-23700408

申訴專用電子信箱：personal@ndc.gov.tw

八、本會應設申訴評議委員會（以下簡稱申評會），負責處理性騷擾申訴調查案件。

申評會置委員七人至十五人，其中一人為召集人，由主任委員指定副主任委員兼任，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，由主任委員就本會職員、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，任一性別委員不得少於三分之一，社會公正人士、民間團體代表、專家、學者不得少於三分之一。

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。

申評會置執行秘書一人，幹事若干人，由主任委員就本會職員

中遴派兼任之。

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。

九、性騷擾事件申訴程序如下：

(一)性騷擾事件之受害人或其代理人除可依相關法律請求協助外，並得向申評會提出申訴。

(二)性別工作平等法之性騷擾事件，雇主為行為人者，受害人亦得向臺北市政府提出申訴；性騷擾防治法之性騷擾事件，機關首長為行為人者，受害人應向臺北市政府提出申訴。但公務人員之申訴程序，依各該人事法令之規定。

(三)屬性騷擾防治法之性騷擾事件者，應於事件發生後一年內提出申訴。

(四)申訴得以言詞或書面（如附件申訴書）提出，以言詞為之者，受理人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

(五)申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

1、受害人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位與職稱、住居所及聯絡電話。

2、有代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、住居所及聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書。

3、申訴事實發生日期、內容、可取得之相關事證或人證。

4、申訴之年月日。

(六)申訴書或言詞作成之紀錄不合前款規定，而其情形可補正者，申評會應通知申訴人於十四日內補正。

(七)受害人或其代理人於申評會作成決議前，得以書面撤回其申訴；其屬第四點第一項第一款所定性別工作平等法之性騷擾事件之申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十、性騷擾事件有下列各款情形之一者，不予受理：

(一)申訴人非性騷擾事件之受害人或其代理人。

- (二)同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人。
- (三)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所。
- (四)申訴不符第九點程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。
- (五)第四點第一項第二款屬性騷擾防治法規範之申訴案件提出申訴逾申訴期限。

不受理之申訴案件，應提申評會備查。

申評會對第四點第一項第二款屬性騷擾防治法規範之申訴案件，有第一項各款情形之一而不予受理時，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。

十一、第四點第一項第二款所定之性騷擾事件，如非屬本會受理之性騷擾申訴案件，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臺北市政府。

十二、受理之申訴案件，召集人應於申訴或移送到達之日起七日內指派三人以上之委員（其中女性比例不得低於二分之一）組成專案小組進行調查。

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。

專案小組調查過程應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書，提申評會評議。

十三、調查性騷擾事件時，應依照下列原則為之：

- (一)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之機會。
- (二)受害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (三)性騷擾事件之調查，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。
- (四)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。
- (五)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。

- (六)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，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- (七)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。
- (八)對於在性騷擾事件申訴、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。

十四、申評會評議程序如下：

- (一)申訴案件之評議，得事前通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗豐富者協助。
- (二)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，應作成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。
- (三)申訴決議應以書面通知當事人及本會。如屬第四點第一項第二款性騷擾防治法規範之性騷擾申訴案件，除應以書面通知當事人外，另應將申訴調查及決議以書面通知臺北市政府。
- (四)申訴案件應自申訴提起之次日起二個月內結案，必要時得延長一個月，並應通知當事人。

十五、第四點第一項第一款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者，得於收到書面通知次日起二十日內，向申評會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

提出前項申復應附具書面理由，由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。

有下列情形之一者，當事人得對申評會之決議提出申復：

- (一)申訴決議與載明之理由顯有矛盾。
- (二)申評會之組織不合法。
- (三)應迴避之委員參與決定。

(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。

(五)證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述。

(六)為決定基礎之證物，係偽造或變造。

(七)為決定基礎之民事、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。

(八)發現未經斟酌之證物獲得使用該證物。

(九)原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌。

十六、當事人依前點規定提出申復，應敘明理由，其申復事由發生在後或知悉在後者並應加註原因，連同申訴決定書影本，向申評會為之。

申評會認為申復無理由者，應維持原申訴決定；有理由者，應變更原申訴決定，並通知當事人及相關單位。申訴案件經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

申復除本要點另有規定外，準用申訴程序之規定。

十七、第四點第一項第二款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定書到達之次日起三十日內，向臺北市政府提出再申訴。但再申訴事由發生在後或知悉在後者，自知悉時起算。

十八、參與性騷擾申訴案件處理、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，召集人應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請主任委員依法懲處並解除其聘（派）兼；前述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。

十九、參與性騷擾案件申訴及申復之處理、調查、評議人員，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。

性騷擾事件申訴及申復之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

(一)有前項所定之情形而不自行迴避者。

(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向申評會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

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。

二十、(刪除)

二十一、性騷擾行為經調查屬實者，本會應視情節輕重，對加害人作成調整職務、懲處，或其他適當處理之建議，及以書面逕送相關單位執行有關事項，並予追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

二十二、本會不得因人員提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。

二十三、本會應每年不定期宣導、舉辦或鼓勵人員參加性騷擾防治相關教育訓練課程，以強化所屬員工性騷擾防治觀念，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

二十四、申評會委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，外聘委員出席會議時並得支領出席費。

二十五、申評會所需經費由本會相關預算項下支應。