

行政院主計總處性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點

中華民國 105 年 7 月 14 日行政院主計總處主人總字第 1051001015 號函訂定

中華民國 109 年 11 月 9 日行政院主計總處主人考字第 1091001800 號函修正

中華民國 112 年 4 月 11 日行政院主計總處主人考字第 1121000660 號函修正

中華民國 113 年 5 月 14 日行政院主計總處主人考字第 1131000954 號函修正

- 一、行政院主計總處（以下簡稱本總處）為提供免受性騷擾之工作及服務環境，採取適當之預防、糾正、懲處等相關措施，維護當事人之權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項第二款、性騷擾防治法第七條第一項第二款、工作場所性騷擾防治措施準則第三條第一項規定，訂定本要點。
- 二、本要點適用於本總處員工相互間及員工與非員工間所發生之性騷擾事件。
- 三、本要點所稱性騷擾，指性別平等工作法第十二條、性騷擾防治法第二條及性騷擾防治準則第二條規定之情形，由本總處依個案事實審酌認定。
- 四、本總處應採行適當措施，建立友善工作環境，提升性別平權觀念，保護第二點之人員不受性騷擾之威脅。有性騷擾或疑似情事發生時，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、釐清案件適用法規、受理申訴調查機關等事項。
 - 2、考量申訴人之意願，對相關人員採取適當之隔離措施，避免申訴人持續處於敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境；採取隔離措施前，應徵詢當事人意願。
 - 3、協助申訴人保留相關證據。
 - 4、對申訴人提供法律或相關諮詢管道、醫療或心理諮詢、社會福利資源及其他必要之服務。
 - 5、通知申訴人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關。
 - 6、啟動調查程序。
 - 7、申訴處理單位審議及決議。

(二) 非因接獲申訴而知悉性騷擾事件時：

- 1、釐清及查證相關事實。
- 2、進行權益告知，並依被害人意願協助其提起申訴及保留相關證據。
- 3、適度調整工作，避免被害人持續處於敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境；調整工作前，應徵詢當事人意願。
- 4、依被害人意願，提供法律或相關諮詢管道、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。
- 5、初步處理情形提報申訴處理單位，就本案之後續處理方式進行討論。

(三) 處理過程均應注意保密，並檢討精進現行機關之性騷擾防治措施，注意工作場所性騷擾風險，避免再有類似個案情形。

前項人員於非本總處所能支配、管理之工作場所工作者，本總處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。

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，應依下列規定採取第一項所定立即有效之糾正及補救措施：

- (一) 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。

本總處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。

本總處知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件時，得採取下列處置：

- (一) 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。

- (二) 避免報復情事。
- (三) 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
- (四) 其他認為必要之處置。

五、本總處應設置工作場所性騷擾申訴管道，將下列各款資訊於工作場所顯著之處公開揭示：

- (一) 專線電話：02-23803735
- (二) 專線傳真：02-23803747
- (三) 專用電子信箱：sexhara@dgbas.gov.tw

六、本總處應利用集會、電子郵件、訓練課程等各種傳遞訊息之機會與方式，對所屬人員進行性騷擾防治措施及申訴管道之相關宣導。

本總處應就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- (一) 員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- (二) 擔任主管職務、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。

前項第二款所定人員之教育訓練，應優先實施。

七、本總處為處理性騷擾申訴及調查案件，應設性騷擾申訴評議處理委員會（以下簡稱申評會）。

申評會置委員七人至十五人，其中一人為召集人，由主計長指定副主計長兼任之，並為會議主席；召集人不能出席會議時，得指定委員代理之；其餘委員由主計長就本總處職員及具備性別意識之專家、學者派（聘）兼之，且女性委員比例不得少於二分之一。

申評會委員任期二年，期滿得續派（聘）之，任期內出缺時，得補行派（聘）之，至原任期屆滿之日止。

申評會置執行秘書一人，幹事若干人，由主計長就本總處職員派兼之。

申評會委員、執行秘書及幹事均為無給職。

申評會會議，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。

勞務承攬派駐勞工於執行職務遭受性騷擾時，本總處應受理申訴及與勞務承攬廠商共同調查，並將結果通知勞務承攬廠商及當事人。

八、性騷擾事件之申訴，被害人或其法定代理人、委任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。

前項申訴，得以書面、言詞或電子郵件提出；以言詞或電子郵件提出者，申評會應作成紀錄，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，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：

(一) 申訴人或其法定代理人、委任代理人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學單位及職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期；委任代理人並應檢附委任書。

(二) 申訴之事實內容及相關證據。

適用性騷擾防治法規範之性騷擾事件之申訴書或紀錄不符前項規定，而其情形可補正者，申評會應通知申訴人於十四日內補正。

前項性騷擾事件，申評會認有下列情形之一者，應即移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查：

(一) 申訴人逾期提出申訴。

(二) 申訴不合法定程序，經通知限期補正，屆期未補正。

(三) 同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

第四項性騷擾事件，被申訴人為本總處首長，被害人應向本總處所在地之地方主管機關提出申訴。

本總處首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，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；申訴人

非屬公務人員保障法第三條或第一百零二條所定保障對象，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，逕向地方主管機關提起申訴。

九、申評會受理申訴案件後之處理程序如下：

- (一) 召集人應於七日內指派三人以上之委員組成調查小組進行調查；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。
- (二) 調查應以不公開方式為之，調查過程應確保當事人之隱私權及其他人格法益。必要時，得請求警察機關協助。
- (三) 調查小組調查結束後，應作成調查報告，移送申評會審議。申評會應參考其調查結果處理之。申評會或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之機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問及當面對質，並得邀請具相關學識經驗者列席。
- (四) 申評會應為附帶理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議；決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議；決議應以書面通知申訴人及被申訴人。
- (五) 被申訴人為非本總處人員，調查小組應邀請被申訴人之現職機關（事業單位）適度參與性騷擾案件之調查過程；調查報告及申評會之決議，並應函送該機關（事業單位）。

申訴案件應自受理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。

申評會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，其期間不受前項規定之限制。

屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，調查小組應作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關辦理。

性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。

本總處接獲性騷擾申訴案件而不具調查權限者，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；未能查明具有調查權之受理單位者，應移送性騷擾發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查；移送應以書面通知當事人，並副知地方主管機關。

- 十、本總處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，得停止或調整其職務，並應依行政程序法規定給予當事人陳述意見之機會。

依前項規定停止職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員相關法律予以停職或免職者，得依規定申請復職，及補發停職期間之本俸或年功俸。

- 十一、本總處就申評會作成之懲處建議額度，應依公務人員考績法、公務員懲戒法或相關人事法規規定程序辦理後續事宜，處理結果並應通知申訴人勞務提供地之地方主管機關；對被申訴人之懲處，應給予申訴人對懲處程度有陳述意見之機會，並納入最終懲處決定之參考；屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，經地方主管機關調查屬實，本總處應視情節輕重，依規定程序對行為人為適當之懲處；經證實有誣告之事實者，應對申訴人為適當之懲處或處理。

前項性騷擾或誣告之事實，涉及刑事責任，且非屬告訴乃論之罪者，應簽陳主計長核定後，移送司法機關處理。

- 十二、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、審議之人員，對於申訴案件相關內容應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿相關證據。

違反前項規定之人員，召集人應即終止其參與，並得視情節輕重，簽陳主計長依法懲處，並解除其派（聘）兼職務。

- 十三、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、審議人員，有下列各款情形之一者，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。

(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。

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，向申評會申請令其迴避；未經當事人申請迴避者，得由申評會命其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

十四、申評會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴。申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十五、性騷擾申訴案件之當事人有下列各款情形之一者，得分別依規定程序提出救濟：

(一) 屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：當事人對申訴案件之決議不服者，依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。但當事人為公務人員保障法第三條或第一百零二條所定保障對象，應依公務人員保障法第二十五條規定提起復審。

(二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：當事人對申訴案件調查結果之決定不服者，得依性騷擾防治法第十六條第四項規定提起訴願。

十六、本總處對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、考核及監督，確保申訴案件決議之有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。

本總處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。

十七、本要點未盡事宜，依性別平等工作法、性騷擾防治法、相關主管機關所定規範及行政院所定相關指引等辦理。