

考試院性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點

中華民國 92 年 1 月 8 日考台人字第 0920000234 號函訂定

中華民國 95 年 11 月 8 日考臺人字第 0950008480 號函修正(原名稱為考試院工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點，修正為考試院性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點)

中華民國 104 年 9 月 11 日考臺人字第 1040006648 號函修正

中華民國 104 年 11 月 16 日考臺人字第 1040008321 號函修正

中華民國 105 年 8 月 16 日考臺人字第 10500058811 號函修正

中華民國 109 年 10 月 28 日考臺人字第 1090007977 號函修正

中華民國 113 年 3 月 14 日考臺人字第 1131210141 號函修正並自 113 年 3 月 8 日生效

- 一、本要點依性別平等工作法、性騷擾防治法、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治準則規定訂定之。
- 二、考試院（以下簡稱本院）性騷擾事件防治、申訴、調查及懲處之處理，除法令另有規定外，依本要點規定辦理。
- 三、本要點適用於本院員工相互間及員工與非本院員工間所發生之性騷擾事件。
- 四、本要點所稱性騷擾，指性別平等工作法第十二條第一項及性騷擾防治法第二條第一項各款情形。
本要點所稱權勢性騷擾，指性別平等工作法第十二條第二項及性騷擾防治法第二條第二項規定情形。
性騷擾之調查，除依前二項性騷擾之認定外，並得依工作場所性騷擾防治措施準則第五條規定綜合審酌。
- 五、本院應利用集會及文宣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，並於各種訓練、講習課程中，適當規劃防治性騷擾之相關課程。
- 六、本院應採行適當措施，建立友善之工作及服務環境，提昇性別平權觀念，保護員工及其他在本院工作或接受服務之人員，不受性騷擾之威脅，並設置專線電話、傳真、專用

信箱或電子信箱等申訴及建言管道，於本院全球資訊網公開揭示。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討並改善防治措施。

本院員工於非本院所能支配、管理之工作場所工作者，本院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。

七、本院於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一)本院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。
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. 對性騷擾事件進行調查。
4. 對行為人為適當之懲戒或處理。

(二)本院非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

1. 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。

本院對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予雙方當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。

如屬性別平等工作法之性騷擾事件，本院於接獲被害人申訴時，以及經調查認定屬性騷擾案件之處理結果，應通知地方主管機關；如屬性騷擾防治法之性騷擾事件，本院於受理申訴後，應作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關辦理。

八、性騷擾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，依性別平等工作法第十三條之一或第三十二條之三規定，得暫時停止或調整被申訴人之職務。

九、性騷擾事件申訴之處理以不公開方式為之。

本院為處理前項申訴案件，應設性騷擾申訴調查委員會（以下簡稱申調會）。

申調會置委員七人至十五人，其中一人為主任委員，由副秘書長兼任，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，除票選委員外，由秘書長就本院員工中指定之或就社會公正人士及專家學者聘（派）兼任之。票選委員至少應有四人，且全體委員人數女性不得少於二分之一，男性不得少於三分之一。

委員任期為二年，期滿得連任；任期內出缺，指定委員仍由秘書長指定，票選委員則分別依本任期選舉時，得票數之高低順序及性別比例，依序遞補。

申調會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數之同意始得決議，可否同數時，取決於主席。

申調會委員應按月輪值，以利申訴案件之受理。

派遣勞工如受本院員工性騷擾，本院應受理申訴並與派遣

事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

本院員工如受性騷擾，應向本院提起申訴。但公務人員之申訴程序，依該人事法令之規定。

十、性騷擾事件之申訴，由被害人或其法定代理人、委任代理人向申調會為之。適用性騷擾防治法之性騷擾事件，其申訴應於性騷擾防治法第十四條規定期限內提出。

前項申訴，得以書面、電子郵件或言詞提出。其以言詞或電子郵件提出者，申調會應作成紀錄，並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。

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)申訴事實發生日期、內容及可取得之相關事證或人證。

申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，申調會應通知申訴人於十四日內補正。

十一、申訴人或其代理人於申調會作成決議前，得以書面撤回其申訴。

十二、申訴案件有下列情形之一者，不予受理：

(一)申訴不符第十點程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。

(二)提出申訴逾申訴期限。

- (三)申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。
- (四)同一事由經審議決議確定。
- (五)同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

申調會對屬性騷擾防治法規範之申訴案件，因具前項各款情形之一者而不予受理時，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，並副知所在地直轄市、縣（市）主管機關。

十三、申調會處理程序如下：

- (一)接獲申訴案件，應送請當月輪值委員於三日內確認是否受理。不受理之申訴案件，應提申調會備查。
- (二)確認受理之申訴案件，主任委員應指派三人以上之委員組成申訴調查小組，其成員應有具備性別意識之外部專業人士，於申訴之日起七日內開始調查，必要時，得請求警察機關協助。
- (三)申訴調查小組調查過程應確保當事人隱私，調查結束後，應作成調查報告，提申調會審議。
- (四)申訴案件之審議，得通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗之專家學者列席。
- (五)申調會對申訴案件之審議，應作出成立或不成立之決議。決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。
- (六)審議決議應載明理由，以書面通知申訴人及被申訴人，並移請相關機關（單位）依規定辦理。

(七)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。

十四、性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

- (一)性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- (二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- (三)事實認定及理由。
- (四)處理建議。

十五、處理性騷擾申訴案件之所有人員，應依下列規定辦理：

- (一)保護當事人與受邀協助調查之個人隱私及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- (二)不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請秘書長依法懲處，並解除其聘（派）兼任職務；違反保密責任者，如非本院人員，得函請其服務機關（構）依規定辦理懲處事宜。

十六、性騷擾行為經調查屬實，應依申調會之建議，視情節輕重，對申訴之相對人依公務人員考績法或其他相關法令規定為適當之懲處或處理，如經證實有誣告之事實者，應對申訴人為適當之懲處或處理。

十七、參與性騷擾申訴案件之處理、調查及審議人員，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，當事人得以書面舉其原因及事實，向申調會申請迴避。

十八、當事人不服申訴案件之調查結果，得分別依下列程序提出救濟：

(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，向地方主管機關提起申訴；公務人員則依公務人員保障法規定向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，得依法提起訴願。

十九、本院對性騷擾申訴案件應確實追蹤、考核及監督，確保申訴決定有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

二十、本院不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解職、調職或為其他不利之處分。

二十一、本院於性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

二十二、申調會委員均為無給職。但非本院員工之委員出席會議時，得支領出席費。撰寫調查報告書之稿費，依相關規定辦理。