

經濟部標準檢驗局臺南分局性騷擾防治申訴調查及懲處要點

96.04.12 經標南人字第 09600024300 號函訂定

97.11.13 經標南人字第 09700080780 號函修正

101.11.07 經標南人字第 10100098620 號函修正第 15 點

107.09.11 經標南人字第 10700571130 號函修正第 10 點

109.09.08 經標南人字第 10980001760 號函修正第 7 點，自 109.10.01 生效

111.11.29 經標南人字第 11100563940 號函修正第 8 點

112.02.24 經標南人字第 11200508970 號函修正第 8 點

113.05.29 經標南人字第 11380001520 號函修正全文

- 一、 經濟部標準檢驗局臺南分局（以下簡稱本分局）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、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項、性騷擾防治法第七條第一項、勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」及衛生福利部頒布「性騷擾防治準則」之相關規定，訂定本要點。
- 二、 本分局性騷擾防治申訴調查及懲處，除法令另有規定外，依本要點之規定行之。
- 三、 本要點適用於性騷擾事件之申訴人或被申訴人為本分局員工（含求職者）。但適用性別平等教育法規定者，不適用本要點。
性騷擾事件之申訴人為本分局員工，被申訴人如非本分局員工者，本分局應提供申訴人行使權利之協助。
- 四、 本要點所稱性騷擾，其定義包含性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條所規定之情形，其認定及樣態應依性別平等工作法第十二條第四項、性騷擾防治法施行細則第二條、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等規定辦理。
- 五、 本分局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。
本要點應於工作場所顯著之處，以書面、電子資料傳輸方式或其他可隨時取得資料之方式公開揭示。
本分局於知悉所屬員工有發生性騷擾之情形時，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。
- 5、性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。
- 6、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。

(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，仍應依第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

本分局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，應採取下列處置，並注意被害人安全及隱私之維護：

- (一)性騷擾事件發生當時知悉者，協助被害人申訴及保全相關證據，並檢討所屬場所安全，必要時協助通知警察機關到場處理。
- (二)性騷擾事件發生後知悉者，應檢討所屬場所安全。

六、本分局應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- (一)針對本分局員工，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- (二)針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及評議人員，每年定期參加相關教育訓練。

前項教育訓練，依性騷擾防治準則第八條規定辦理，並以各級主管，及受理性騷擾申訴之專責人員或單位成員為優先。

七、本分局受理性騷擾事件申訴之管道如下：

- (一)專線電話：06-3459100。
- (二)專用電子信箱：tn0ppl@bsmi.gov.tw。

(三)專責單位：人事室。

- 八、性騷擾之被申訴人如非為本分局員工，或申訴人如為求職者，本分局仍將依本要點相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，本分局於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條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，通知他方機關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、本分局應設性騷擾申訴評議委員會(以下簡稱申評會)，負責處理性騷擾申訴調查案件。

申評會置委員五人至七人，其中一人為主任委員，由分局長指定副分局長兼任，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，由分局長就具備性別意識之專家學者及本分局職員聘任之。其中女性委員不得少於二分之一，男性委員不得少於三分之一。委員應親自出席申評會，不得代理。

委員任期二年，期滿得續聘，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

申評會應有全體委員二分之一以上出席，且至少一位具備性別意識之專家學者始得開會，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。

- 十、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，受理人員或單位應作成紀錄，經向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項言詞、電子郵件或書面作成之紀錄，應載明下列事項：

(一)申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(二)有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(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、身分證明文件編號、職業、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(四)申訴之事實內容及相關證據。

(五)性騷擾事件發生或知悉之時間。

第二項作成之紀錄不合規定，而其情形可補正者，本分局應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

性騷擾事件之行為人為本分局員工，且其行為屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，被害人得依性騷擾防治法第十四條規定期限向本分局提出申訴。

性騷擾事件之行為人為本分局首長者，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應依性別平等工作法第三十二條之一第二項及第三項規定期限向經濟部標準檢驗局或被害人勞務提供地之地方主管機關提出申訴；如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應依前項規定期限向本分局所在地之直轄市主管機關提出申訴。

本分局接獲申訴時，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應通知被害人勞務提供地之地方主管機關。

十一、申訴人或其代理人於本分局決議通知書送達前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但申訴人或其代理人撤回申訴後，同一事件如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

前項撤回如委任代理人提出者，受委任人應有特別代理權。

十二、申評會評議程序如下：

(一)應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並於二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

(二)申評會得由主任委員指派三人以上之委員組成調查小組進行調查，其中女性成員不得少於二分之一，男性成員不得少於三分之一。

(三)調查小組調查過程應不公開且應保護當事人之隱私，當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。行為人與被害人、檢舉人或受邀協助調查之人有權力不對等之情形者，應避免其對質；調查結束後，調查結果應作成書面並載明理由，提申評會評議處理。

(四)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機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。

(五)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

1、申評會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。

2、前目決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

3、經調查認定屬性騷擾之案件，應將處理結果通知被害人勞務提供地之地方主管機關。

(六)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應作成調查報告及處理建議，移送本分局所在地之直轄市主管機關辦理。

十三、申訴案件有下列各款情形之一者，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)對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。

十四、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及評議等相關人員，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。

違反前項者，申評會主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，簽報分局長解除其聘兼，屬本分局職員者並依法懲處。

十五、性騷擾申訴事件之迴避，應依下列規定辦理：

(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

1、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及審議等相關人員，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、三等親內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

2、前目人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前目關係但因有其他具體事實，足認其執行處理、調查或審議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向申評會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

3、被申請迴避之人員在申評會就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或審議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

4、第一目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，應由申評會命其迴避。

(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：

1、性騷擾事件之調查人員於調查過程中，有下列各細目情形之一，應自行迴避：

(1)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該事件之當事人時。

(2)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。

(3)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

(4)於該事件，曾為證人、鑑定人者。

2、性騷擾事件之調查人員有下列各細目情形之一，當事人得申請迴避：

(1)有前目所定之情形而不自行迴避者。

(2)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

3、前目申請，應舉其原因及事實，向申評會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。

4、被申請迴避之調查人員，於申評會為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

5、調查人員有第1目所定情形不自行迴避且未經當事人申請迴避者，申評會應命其迴避。

十六、 有下列情形之一者，申評會得決議暫緩調查及評議：

(一)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，申訴人因調解期間請求停止調查。

(二)受理之性騷擾申訴事件如已進入司法程序，或已移送監察院調查或懲戒法院審理者，申評會得決議暫緩調查及評議。

十七、 性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

1、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。

2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

3、事實認定及理由。

4、處理建議。

(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：

1、性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。

- 2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 3、被申訴人、申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。
- 4、相關物證之查驗。
- 5、性騷擾事件調查結果及處理建議。

十八、 申訴人及被申訴人不服調查結果、決議或懲處之結果，得依下列法令規定提起救濟：

- (一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，公務人員及聘用人員應自行政處分達到之次日起三十日內經本分局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，依性騷擾防治法第十六條規定，自行政處分達到之次日起三十日內經本分局所在地之直轄市主管機關向該直轄市政府提起訴願。

申訴人為公務人員及聘用人員以外之其他人員，依性別平等工作法第三十二條之一申訴期限之規定，向其勞務提供地之地方主管機關提起申訴。

十九、 本分局首長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，必要時得於進行調查期間先行停止或調整其職務。

二十、 本分局各級主管不得因所屬員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解聘僱、調職或為其他不利之處分，違反者，如經查明屬實，將視情節輕重予以必要之處分。

二十一、 本分局員工性騷擾行為經調查屬實者，應送交考績委員會為適當之懲處；如經證實有誣告之事實者，除對受誣告者應為回復名譽之處置外，亦應對申訴人為適當之處置；其涉及刑事責任者，得移送司法機關處理。

二十二、 本分局對於性騷擾申訴事件應採取追蹤、考核及監督，確保懲處或處理措施有效執行，並避免有相同事件或報復情事發生。

二十三、 申評會委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非本分局之委員出席會議時並得支領出席費。

二十四、 申評會所需經費由本分局相關預算項下支應。