

## 公務人員保障暨培訓委員會性騷擾防治申訴及調查處理要點

中華民國 91 年 5 月 9 日本會公人字第 9102728 號函訂定  
中華民國 100 年 1 月 27 日本會公人字第 1000001286 號函修正名稱  
及全文（原名稱：公務人員保障暨培訓委員會性騷擾防治及申訴處  
理要點）  
中華民國 105 年 8 月 23 日本會公人字第 1050010730 號函修正  
第 8 點、第 9 點、第 10 點及第 17 點  
中華民國 106 年 5 月 11 日本會公人字第 1064060161 號函修正第 10  
點  
中華民國 110 年 5 月 24 日本會公人字第 1104060140 號函修正第 2  
點、第 6 點

一、公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱本會）為防治及處理員工性騷擾事件，提供免受性騷擾之工作及服務環境，維護當事人之權益及隱私，訂定本要點。

二、本要點適用於本會員工、求職者、派遣勞工、實習生及受服務人員間發生之性騷擾事件。

本會所屬機關首長為性騷擾事件申訴人或申訴人之相對人時，應交由具有指揮監督權限之上級機關決定。

雇主為性騷擾行為人時，受僱者或求職者除可依本會內部管道提出申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。但公務人員之申訴程序，依該人事法令之規定。

三、本要點所稱性騷擾，其範圍包含性騷擾防治法第二條及性別工作平等法第十二條所定各款情形。

四、本會應採取適當措施，防治性騷擾行為，安排相關訓練課程，頒布書面聲明，提供友善之工作及服務環境，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。

五、本會為處理性騷擾申訴事件，設性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱申訴會）。

申訴會置委員五人至十一人，其中一人為召集人，由主任委員指派副主任委員一人兼任，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，由主任委員就本會員工、社會公正人士及專家學者聘（派）兼之，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。

申訴會置執行秘書、幹事各一人，由主任委員就本會職員中派兼之。

申訴會委員任期二年，期滿得續聘（派）；任期內出缺時，遞補委員之任期仍至原任期止。

申訴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。

六、性騷擾事件之申訴，被害人或其法定代理人得於事件發生後，向申訴會提出申訴。但屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，申訴期間為一年。

申訴應備具申訴書，其以言詞提出者，申訴會受理人員應作成紀錄，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。

申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- （一）申訴人或其法定代理人之姓名、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、住居所及聯絡電話。
- （二）有委任代理人者，其姓名、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所及聯絡電話，並檢附委任書。
- （三）申訴之事實內容及相關證據。
- （四）申訴之年月日。

申訴書或言詞作成之紀錄不符前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

七、申訴人於申訴事件決議前得撤回申訴，其撤回應以書面為之。

八、性騷擾之申訴有下列各款情形之一者，不予受理：

- （一）申訴書未依前點第四項規定補正。
- （二）提出申訴已逾申訴期限。
- （三）申訴人非性騷擾事件之被害人或其法定代理人。
- （四）對不屬性騷擾範圍之事件，提出申訴。
- （五）同一事由已調查完畢，並將結果函復當事人，或同一事由經申訴決議確定，再提出申訴。

對屬性騷擾防治法規範之申訴事件，因具前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，並副知本會所在地之主管機關。

#### 九、(刪除)

十、申訴會受理申訴事件後，應由召集人指派三人以上之委員組成小組進行調查，其中女性代表比例不得低於二分之一。

性騷擾申訴事件應自接獲申訴或移送申訴事件到達七日內開始調查，並於二個月內調查完成，必要時得延長一個月，並通知當事人。

前項調查過程應保護當事人之隱私及人格法益。調查完竣後，應作成調查報告書送申訴會審議。

申訴會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。

申訴人因性騷擾事件，於受申訴會通知到場說明期間，如符合公務人員請假規則相關規定，得給予公假；因此類事件致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，亦同。

十一、申訴事件之救濟途徑如下：

(一) 屬性別工作平等法規範之性騷擾事件：申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於十日內向本會提出申覆。

(二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：申訴人如不服申訴會之決議，得於通知到達之次日起三十日內，向本會所在地之主管機關提出再申訴。

十二、參與性騷擾申訴事件之處理、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。

(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。

十三、參與性騷擾申訴事件之處理、調查、審議人員，有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

(一) 有第十二點所定之情形而不自行迴避。

(二) 有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞。

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

被申請迴避之人員在申訴會就該申請事件為準駁前，應停止有關工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

有第十二點各款所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，申訴會得命其迴避。

十四、參與性騷擾申訴事件之處理、調查、審議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密，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。

十五、調查性騷擾事件時，應依照下列原則為之：

(一) 應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

(二) 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。

(三) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(四) 性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。

(五) 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。

(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。

(八) 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。

十六、申訴會於調查期間，發現當事人有輔導、醫療等需要者，得簽奉主任委員核可後，轉介專業機構提供服務或治療。

十七、性騷擾事件已進入司法程序，或已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議者，申訴會認有必要時，得報經本會所在地主管機關之性騷擾防治委員會議決同意於偵查或審判程序終結前停止處理，不受第十點結案期限之限制。

十八、性騷擾行為經調查屬實，本會應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲處或處理。如經證實有誣控濫告之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

十九、本會對於性騷擾申訴事件應採取事後追蹤、考核及監督，確保申訴決定有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。本會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。

二十、本會雖非加害人任職機關，於接獲性騷擾申訴時，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本會所在地之主管機關。

二十一、申訴會委員為無給職。但非本會之委員及學者專家撰寫調查報告書，得支領撰稿費，出席會議時，得支領出席費。