

## 法規內容

---

法規名稱：法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點

公發布日：民國 95 年 12 月 12 日

修正日期：民國 112 年 04 月 13 日

法規體系：法務部部內各單位 > 人事處

立法理由：立法總說明  
條文對照表.PDF

---

- 一、法務部（以下簡稱本部）為提供本部及所屬各機關人員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第二條規定，訂定本要點。
- 二、本要點適用於本部及所屬各機關員工、派遣勞工、求職者、實習生相互間或本部及所屬各機關員工與非員工間所發生之性騷擾事件。本要點對於在本部及所屬各機關接受服務之人員間發生之性騷擾事件，亦適用之。
- 三、本要點所定性騷擾，包含性別工作平等法第十二條第一項及性騷擾防治法第二條各款情形。
- 四、本部及所屬各機關應採行適當措施，建立友善之工作環境，提升性別平權觀念，保護第二點各類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。於知悉（含口頭告知或書面通知）有性騷擾或疑似情事發生時，應即時採取有效之糾正及補救措施。  
前項所稱有效之糾正及補救措施，除指制止糾正加害人不當行為，並追蹤其告誡效果外，尚應加強採行防治員工性騷擾教育訓練及宣導措施，重申禁止工作場所性騷擾之聲明，立即檢視辦公空間之安全，如加強改善照明設備及視線死角等補救措施，以降低性騷擾再次發生機率。
- 五、本部及所屬各機關應妥善利用各集會及訓練課程，對所屬人員進行性騷擾防治措施及申訴管道之相關宣導，並鼓勵其參與性騷擾防治相關教育訓練。
- 六、本部及所屬各機關為受理性騷擾申訴及調查案件，設性騷擾申訴處理調查小組（以下簡稱申調小組）。  
申調小組置委員五人至十三人；其中一人為召集人，由機關首長指定副首長兼任，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；其餘委員由機關首長就本機關職員、社會公正人士或專家學者聘（派）兼任之，其中社會公正人士或專家學者應至少二名以上；且女性委員不得少於二分之一，又任一性別比例不得少於百分之四十。

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。

申調小組置執行秘書一人，幹事若干人，由機關首長就本機關職員遴派兼任之。

申調小組委員、執行秘書及幹事均為無給職。

申調小組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。

---

七、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，並得向申調小組提出申訴。

前項申訴，得以書面或言詞提出。其以言詞提出者，申調小組應作成紀錄，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，並由申訴人簽名蓋章：

- (一) 申訴人及其法定代理人或委任代理人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、護照號碼或其他足資證明身分之證明文件、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、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，申調小組應通知申訴人於十四日內補正。

第一項申訴，屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，被害人應於事件發生後一年內向加害人服務機關提出申訴。

性騷擾事件，如加害人為機關首長者，屬性騷擾防治法之事件，應向該機關所在地直轄市、縣（市）政府機關提出申訴；屬性別工作平等法之事件，除得依下列申訴處理程序外，亦得向該機關所在地直轄市、縣（市）政府主管機關提出申訴：

- (一) 本部首長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，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。
- (二) 本部所屬三級機關首長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，由本部受理申訴；所屬四級機關首長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，由其直接上級機關受理申訴。

本部及所屬各機關如接獲非屬第二點所定之性騷擾申訴案件時，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其所在地直轄市、縣（市）主管機關。

---

八、申調小組受理申訴案件後之處理程序如下：

- (一) 受理申訴案件，召集人應於七日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查，專案小組女性委員不得少於二分之一。
- (二) 當事人如為派遣勞工，除應與派遣事業單位共同調查外，於開會審議時，亦應通知派遣事業單位派員列席，及將結果通知派遣事業單

位及當事人。

- (三) 專案小組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。
- (四) 專案小組調查結束後，應作成調查報告，提申調小組審議，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) 申調小組對申訴案件之審議，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，以書面通知當事人，屬性騷擾防治法之性騷擾案件並移請相關機關（單位）依規定辦理。  
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。

---

九、申調小組對依第八點決議成立性騷擾之員工，應依公務人員相關懲處規定，視其情節作成申誡、記過、記大過及免職等處分之建議；如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處建議。  
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，應簽報機關首長核定移送司法機關處理。

---

十、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

- (一) 申訴不符第七點程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。
- (二) 屬性騷擾防治法之性騷擾案件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) 對不符合性騷擾防治法規定之性騷擾案件提起申訴。

申調小組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。  
前項通知應敘明理由，並敘明再申訴之期間及機關。

---

十一、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，違反者，召集人應即終止其參與，並得視情節輕重，簽報機關首長依法懲處並解除其聘（派）兼。

---

十二、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。
- (五) 於該事件，曾為當事人之輔導人或曾參與該事件之調查及處理人員。

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，向申調小組申請迴避。

機關首長或召集人知悉第一項所列人員有應予迴避之情事或有其他足認其執行職務有偏頗之虞，亦得命其迴避之。

召集人涉有應予迴避之情事，除應依規定迴避外，亦應就專案小組人選指派事項予以迴避。

---

十三、適用性騷擾防治法之性騷擾案件進入偵查或審判程序者，申調小組得函請直轄市或縣（市）性騷擾防治委員會請求暫停審議。

---

十四、申訴案件當事人有下列情形之一者，得分別依各款所定程序提出救濟：

（一）屬性別工作平等法規範之性騷擾事件：當事人對申訴案之決議有異議者，得於決議送達之次日起二十日內以書面提出申復。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：逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向所在地直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。

---

十五、當事人有輔導、醫療等需要者，機關得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

---

十六、本部及所屬各機關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。

各機關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、申調小組所需經費，由本部及所屬各機關相關預算項下支應。

---