

# 衛生福利部性騷擾防治措施及申訴案件處理要點修正規定

中華民國 102 年 9 月 3 日衛部人字第 1022280627 號函訂定，並自 102 年 7 月 23 日生效  
中華民國 104 年 2 月 4 日衛部人字第 1042260083 號函修正  
中華民國 105 年 8 月 23 日衛部人字第 1052261089 號函修正  
中華民國 107 年 4 月 23 日衛部人字第 1072260495 號函修正  
中華民國 109 年 10 月 14 日衛部人字第 1092261572 號函修正，並自 109 年 11 月 1 日生效  
中華民國 112 年 3 月 2 日衛部人字第 1122260318 號函修正  
中華民國 113 年 5 月 10 日衛部人字第 1132260840 號函修正，並自 113 年 3 月 8 日生效

一、衛生福利部（以下簡稱本部）為對性騷擾事件採取適當之預防、糾正、懲處措施及申訴處理，辦理性別平等工作法（以下簡稱性工法）第十三條第一項、性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）第七條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則相關事項，特訂定本要點。

二、本要點所稱性騷擾，指性工法第十二條、工作場所性騷擾防治措施準則第五條及性騷法第二條第一項各款情形。

三、本要點適用於本部員工相互間、員工與服務對象間、員工與來訪人員間，以及場域內來訪者間發生之性騷擾事件。

本部員工於工作時間、工作場域外，對不特定之個人有性工法及性騷法所定性騷擾之情形時，經被害人向本部申訴、經臺北市政府或經警察機關移送時亦適用之。

本部首長及所屬機關（構）首長涉及性騷擾事件之申訴程序如下：

（一）本部首長涉及性工法之性騷擾事件，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；涉及性騷法之性騷擾事件，應向臺北市政府申訴。

（二）本部所屬機關（構）首長涉及性工法之性騷擾事件，由本部受理申訴，並準用本要點規定辦理；涉及性騷法之性騷擾事件，應向各機關（構）所在地之直轄市、縣（市）主管機關申訴。

四、本部於知悉有性騷擾情形時，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。

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. 本部各級主管或所屬機關（構）首長涉及性騷擾行為，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，得暫時停止或調整其職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

(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。

本部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，仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

本部因申訴人或被害人之請求，提供至少二次之心理諮商協助。

本部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。

- 五、本部應妥適利用集會、印刷品、內部文件或其他各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- (一) 安排本部員工接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- (二) 擔任主管職務及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，對前項第二款之人員優先實施。

- 六、本部應設置性騷擾申訴專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，以利申訴。

- 七、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，依下列規定採取第四點所定立即有效之糾正及補救措施：

- (一) 任一方之機關（事業單位）於知悉性騷擾之情形時，應以書面、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。

八、本部為處理性騷擾申訴案件，應設性騷擾防治及申訴評議會（以下簡稱性騷擾申評會）。性騷擾申評會置委員五人至十五人，其中一人為召集人，由部長指定主任秘書以上人員兼任，其餘委員，由部長就本部職員、專業人士聘（派）兼任之，其中女性委員不得少於二分之一，男性委員與專業人士各不得少於三分之一。

委員任期二年，均為無給職，期滿得續聘（派），任期內出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

性騷擾申評會以召集人為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之，開會時，應有全體委員三分之二以上出席方得開會，出席委員過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主席。各委員應按月輪值，以利申訴案件之受理。

承攬廠商之工作人員如遭受本部員工性騷擾時，本部應受理申訴且與承攬事業單位共同調查，並將結果通知承攬事業單位及當事人。

九、發生性騷擾事件時，被害人或其代理人得依本部所定文件向性騷擾申評會提出申訴，經受理後進行調查。

屬性騷法規範之事件，申訴期間如下：

- (一) 屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。
- (二) 屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。
- (三) 性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前二款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

第一項申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件方式提出申訴者，受理人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，

確認內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一) 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二) 有法定或委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、住居所、聯絡電話。
- (三) 申訴之事實及內容。
- (四) 可取得之相關事證或人證。

屬性騷法規範之性騷擾事件，前項書面或紀錄不合規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

申訴人於案件評議期間，得撤回申訴，申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

本部於接獲性工法申訴時，應依性工法第十三條第四項規定，通知臺北市政府或其他被害人勞務提供地之直轄市、縣（市）主管機關。本部認有性騷法第十四條第五項所定不予受理情形者，應依性騷法施行細則第十四條第二項規定，移送臺北市政府或本部所屬機關（構）所在地之直轄市、縣（市）主管機關決定不予受理或應續行調查。

十、性騷擾申評會處理程序如下：

- (一) 接獲性騷擾申訴案件後，應即送請當月輪值之委員於五日內確認受理申訴。召集人並應於確認受理後七日內，指派三人以上之委員，組成調查小組進行調查，且小組成員應有外部專業人士。
- (二) 調查小組及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；如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。調查結束後，應由小組委員將結果作成調查報告書，提交性騷擾申評會審議。
- (三) 前款調查報告書內容應包括下列事項：

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。
- (四) 性騷擾事件調查及申評會之召開，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私與人格法益。行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。
- (五) 性騷擾申評會開會前，應通知申訴人、被申訴人，以便其申請到場說明；並得邀請申訴人、被申訴人、關係人、專業人士或相關人員列席說明。
- (六) 性騷擾申評會對於申訴案件，應作成決議，決議成立時，並得作成懲處或其他處理建議。決議應於簽陳部長核定後，另移請人事處依規定辦理懲處或轉送相關單位執行有關事項。
- (七) 申訴案件應自接獲之次日起二個月內結案，必要時，得延長一個月，並應以書面通知當事人。
- (八) 適用性工法之性騷擾事件，決議應載明理由，以書面通知申訴人及被申訴人，並通知臺北市政府或其他被害人勞務提供地之直轄市、縣（市）主管機關。適用性騷法之性騷擾事件，應移送臺北市政府或所屬機關（構）所在地之直轄市、縣（市）主管機關辦理。
- (九) 適用性工法之性騷擾事件，當事人得分別依下列程序提出救濟：
1. 公務人員及聘用人員不服性騷擾申評會就性騷擾成立或不成立之決議者，得於收受書面通知三十日內繕具復審書，經由本部向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。
  2. 約僱人員、約用人員、技工、工友及駕駛就本部未處理或不服本部所為之調查或懲處結果者，得依性工法第三十二條之一第一項規定，逕向臺北市政府或其他被害人勞務提供地之直轄市、縣（市）主管機關提起申訴。
- (十) 委員如有法定應迴避事項，應自行迴避，當事人亦得申請其迴避；如未自行迴避，亦未經當事人申請迴避者，應由調查小組命其迴

避。委員如有其他事由足認其有偏頗之虞者，當事人亦得申請迴避，被申請迴避之委員，對於該申請得提出意見書；迴避與否，由性騷擾申評會決定之。

- 十一、參與調查、處理之人員，對於申訴案件內容，應負保密責任，不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據，違反者，召集人應立即終止其參與，並簽陳部長依規定辦理懲處；其非本部及所屬機關現職人員者，得函請其服務機關（構）依規定辦理懲處事宜。
- 十二、當事人有輔導或醫療之需要時，本部得轉介專業輔導或醫療機構。
- 十三、本部各單位應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施之有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。
- 十四、本部對遭受性騷擾之員工，應提供必要之協助，如被申訴人非本部及所屬機關之員工時，應函知其服務機關（構）或依有關法令規定辦理。
- 十五、本部人事、主計及政風人員，涉職場性騷擾事件時，應循本要點辦理，其懲處依各該專屬人事管理法令規定辦理。
- 十六、部外之兼職委員及參與調查之專業人員，撰寫調查報告書，得支領撰稿費。出席會議時，得支領出席費。
- 十七、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規規定辦理。