

客家委員會性騷擾防治申訴調查及懲處要點

中華民國 104 年 12 月 11 日客會人字第 1040019734 號函訂定

中華民國 106 年 10 月 25 日客會人字第 1060015694 號函修正

中華民國 107 年 3 月 16 日客會人字第 1070003740 號函修正

中華民國 108 年 4 月 16 日客會人字第 1081000184 號函修正

中華民國 109 年 4 月 16 日客會人字第 1090003727 號函修正

中華民國 111 年 7 月 6 日客會人字第 1111000341 號函修正

中華民國 112 年 3 月 3 日客會人字第 1121000077 號函修正

中華民國 113 年 6 月 20 日客會人字第 1131000306 號函修正

一、客家委員會（以下簡稱本會）為提供本會員工、勞務承攬人員及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條、性騷擾防治法第七條、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則，訂定本要點。

二、本要點適用於本會員工發生應適用性別平等工作法或性騷擾防治法之性騷擾事件。

本會所屬三級機關首長涉及性別平等工作法之性騷擾行為時，由本會受理申訴，並依本要點規定辦理。

三、本要點所稱性騷擾，指性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條規定之情形。

前項性騷擾之認定，並得依工作場所性騷擾防治措施準則第五條、性騷擾防治準則第二條規定綜合審酌。

四、本會應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

（一）申訴專線電話：(02)8512-8593

（二）申訴專用傳真：(02)8995-6985

（三）專用電子信箱：eap@mail.hakka.gov.tw

本會員工於非本會所能支配、管理之工作場所工作者，本會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。

五、本會應妥善利用各種集會及訓練課程，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導：

（一）應責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等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之各類宣導資訊。

(二) 實施防治性騷擾之教育訓練：

1. 員工應接受工作場所性騷擾防治教育訓練。
2. 擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之理、調查及審議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，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。

六、本會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. 被申訴人為本會首長、各級主管或本會所屬三級機關首長，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，得依性別平等工作法第三十二條之三規定，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。
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。

被害人或行為人其中一方非屬本會員工，且其所屬機關與本會具共同作業或業務往來關係者，本會於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前項所定立即有效之糾正及補救措施：

(一)本會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。

七、本會應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間與設施，避免性騷擾之發生；知悉發生性騷擾事件者，應依性騷擾防治法第七條及性騷擾防治準則第五條採取補救及處置措施。

八、本會員工遭受性別平等工作法之性騷擾時，得向本會申訴；本會員工涉及性騷擾防治法之性騷擾行為時，被害人得依性騷擾防治法第十四條規定之申訴期限，向本會申訴。

性騷擾事件之申訴，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，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項申訴書或紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(一)申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所及聯絡電話。

(二)有法定代理人或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號、住居所及聯絡電話；委任代理人應檢附委任書。

(三)申訴之事實內容及相關證據。

(四)性騷擾事件發生或知悉之時間。

(五)申訴之年月日。

申訴書或紀錄不合規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

本會接獲申訴時，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應按勞動部規定之內容及方式，通知被害人勞務提供地之地方主管機關。

九、本會首長涉及性別平等工作法之性騷擾行為，且被害人為公務人員保障法之適用或準用對象者，應向行政院提出申訴，其處理程序依行政院相關規定辦理；被害人如非屬公務人員保障法之適用或準用對象，得依性別平等工作法第三十二條之一規定之申訴期限，逕向地方主管機關

提出申訴。

本會首長涉及性騷擾防治法之性騷擾行為時，被害人得依性騷擾防治法第十四條規定之申訴期限，向本會所在地之地方主管機關提出申訴。

十、申訴人於申訴案件決議通知送達前，得以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事件再為申訴。但如屬性別平等工作法之性騷擾事件，申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或新證據，仍得再提出申訴。

十一、本會設置性騷擾防治申訴調查委員會(以下簡稱申調會)，負責受理、調查、審議及決定性騷擾申訴案件。

申調會置委員七人至十五人，其中一人為召集人，由主任委員指定副主任委員一人兼任，並為會議主席，其餘委員由主任委員就本會員工、社會公正人士及具備性別意識之專家學者聘(派)兼任之，女性委員不得低於二分之一，男性委員不得少於三分之一；委員應親自出席，不得代理。

主席因故無法主持會議時，得另指定委員代理之；並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做成決議，可否同數時取決於主席。

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。

十二、申訴案件調查處理程序如下：

(一) 本會接獲申訴案件，應於七日內送請主任委員指派三人至五人之委員組成調查小組確認是否受理及進行調查，調查小組成員應有具備性別意識之外部專業人士，其中女性成員之比例不得少於二分之一。

(二) 申訴案件之調查或審議，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，並得邀請具相關學識經驗者協助。

(三) 調查小組之調查結果，應做成書面調查報告書，記載工作場所性騷擾防治措施準則第十四條第一項所定事項，提申調會審議。

1. 性別平等工作法規範之性騷擾事件，申調會應附理由作成成立

或不成立之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。決議應由本會以書面通知申訴人及被申訴人；經調查認定成立性騷擾之案件，應將處理結果按勞動部規定之內容及方式，通知被害人勞務提供地之地方主管機關。

2. 性騷擾防治法規範之性騷擾事件，本會應作成調查報告及處理建議，載明性騷擾防治法施行細則第十八條所定事項，移送地方主管機關辦理。

（四）申訴案件之處理期限依下列規定：

1. 性別平等工作法之性騷擾事件，應自接獲申訴之次日起二個月內作成決議並以書面通知當事人；必要時得延長一個月，並通知當事人。
2. 性騷擾防治法之性騷擾事件，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，並通知當事人。

十三、性騷擾防治法之申訴案件，有性騷擾防治法第十四條第五項所定不予受理情形者，應依該法施行細則第十四條第二項規定，移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查，並以書面通知當事人。

十四、本會調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- （一）處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- （二）當事人有輔導或醫療等需要者，本會得協助轉介至專業輔導或醫療機構。
- （三）對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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。
- （四）參與性騷擾事件之處理、調查及審議人員，對於知悉之申訴事件內容，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密；違反者，召集人應終止其參與，本會並得視其情節依相關範例予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十五、參與性騷擾事件之處理、調查及審議人員，有下列各款情形之一，應自行迴避：

- (一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親、三等親內之姻親或家長、家屬關係者為事件當事人。
- (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。

前項人員應自行迴避而不迴避，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，向本會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員，於本會為准駁前，應停止執行職務。但有急迫情形，仍應為必要處置。

第一項人員有該項所定情形不自行迴避且未經當事人申請迴避者，本會應命其迴避。

十六、申訴人及被申訴人得依下列法令規定提起救濟：

- (一) 性別平等工作法規範之性騷擾事件，本會對申訴案件逾法定期限未作成決議或當事人不服本會作成之決議者，得依下列規定救濟：
 - 1. 申訴人或被申訴人為公務人員保障法之適用或準用對象者，得於期限屆滿後，或決議送達之次日起三十日內，繕具復審書經由本會向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。
 - 2. 申訴人非公務人員保障法之適用或準用對象者，得依性別平等工作法第三十二條之一規定之申訴期限，向地方主管機關提起申訴。
- (二) 性騷擾防治法規範之性騷擾事件，申訴人或行為人對地方主管機關依該法第十六條規定，所為申訴案件調查結果之決定不服者，得依訴願法規定，於決定送達之次日起三十日內提起訴願。

十七、性騷擾行為經調查屬實者，本會得視情節輕重，送交考績委員會對被申訴人依各該屬相關人事法令作成調職、懲處處分、移付懲戒或其他處理之建議；如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處或懲戒建議；涉及刑事責任者，得移送司法機關處理。

十八、本會對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、考核及監督，確保申訴決定有效執行，並避免有再度性騷擾或報復情事之發生。

十九、申調會外聘委員出席費及撰寫調查報告書，得依規定支領出席費或撰稿費。

二十、申調會所需經費由本會相關預算項下支應。

二十一、本要點如有未盡事宜，依性別平等工作法、性騷擾防治法暨相關子法之規定辦理。