

外交部領事事務局性騷擾防治申訴及調查處理要點

中華民國 103 年 6 月 16 日領人字第
1037400339 號函訂頒
中華民國 105 年 7 月 15 日領人字第
1057400308 號函修正公布第一點、第
三點、第五點、第七點、第十一點、
第十四點
中華民國 105 年 8 月 10 日領人字第
1055324246 號函修正公布第八點
中華民國 109 年 4 月 30 日領人字第
1097400160 號函修正公布第三點
中華民國 110 年 3 月 4 日領人字第
1107400072 號函修正公布第三點、第
五點、第九點及第十八點
中華民國 112 年 2 月 24 日領人字第
1125304623 號函修正公布第六點
中華民國 112 年 3 月 25 日領人字第
1127400169 號函修正公布第十四點

- 一、外交部領事事務局（以下簡稱本局）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，特依性騷擾防治法第七條第二項及性別工作平等法第十三條第一項及勞動部頒布之工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法訂定準則。
- 二、本局之性騷擾防治及申訴處理，除法令另有規定外，依本要點之規定行之。
- 三、本要點適用本局受僱者、求職者、技術生與實習生、志工及受服務人員等相互間或受僱者與非受僱者間所發生之性騷擾事件。
性騷擾之申訴，如非屬本局管轄，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局所在地直轄市、縣（市）政府。
性騷擾行為人如為雇主時，除可依本要點申訴外，亦得向提供勞務所在地之地方主管機關提出申訴。
- 四、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。
- 五、本局應採行適當措施，防治性騷擾行為，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。如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。倘若前揭人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主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。

申訴單位：本局人事室。

申訴專線：(02)3343-5501

申訴傳真：(02)2343-2985

申訴電子信箱：boca6003@boca.gov.tw

申訴信箱：本局人事室入口處性騷擾申訴信箱

六、本局應設置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案件。

本局申評會置委員九人，其中一人為主任委員，由局長指定乙名副局長兼任，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，由局長就本局職員、社會公正人士及專家學者聘（派）兼任之，其中女性委員不得少於二分之一，男性委員與社會公正人士及專家學者各不得少於三分之一。

本局申評會委員任期二年，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。

本局申評會所需工作人員，由本局人事室人員兼任，承主任委員之命，處理本委員會幕僚業務。

本局申評會之召開，應由主任委員為處理申訴案件或認有必要時，召集委員會評議之。

本局申評會應有全體委員過半數出席始得開會，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。

本局申評會由本局職員派兼之委員，應按月輪值。

本局首長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，申訴人應向上級機關外交部提出申訴，其處理程序依外交部相關規定辦理。

七、性騷擾事件之申訴，由被害人或其法定代理人、委任代理人向申評會為之。

前項申訴，得以書面或言詞提出。其以言詞提出者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項申訴書或言詞所作成之紀錄，應載明下列事項：

(一) 被害人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位與職稱、住居所及聯絡電話。

(二) 有法定或委任代理人者應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所及聯絡電話。委任代理人並應檢附委任書。

(三) 申訴之事實內容及可取得之相關證據。

(四) 申訴年月日。

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

第一項申訴，屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，被害人得於事件發生後一年內向加害人所屬機關提出申訴。

八、申訴人於申評會作成決定前，得以書面撤回其申訴；屬性別平等工作法之性騷擾案件其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

九、申評會評議程序如下：

(一) 接獲性騷擾申訴案件，應送請當月輪值之委員於三日內

- 確認是否受理。不受理之申訴案件，應提申評會備查。
- (二) 確認受理之申訴案件，主任委員應於三日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查。
 - (三) 專案小組調查過程應保護當事人之隱私，調查結束後，並應作成調查報告書，提申評會評議。
 - (四) 申訴案件之評議，應事前通知當事人得到場說明，必要時並得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明或協助。
 - (五) 申評會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。
 - (六) 申訴決定應載明理由，以書面通知當事人。屬性騷擾防治法規範之申訴事件，其書面通知內容尚應包括再申訴之期限及受理機關，並應通知機關所在地直轄市、縣（市）主管機關。
 - (七) 申訴案件應自受理之次日起二個月結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。
 - (八) 第五款懲處建議及處理對象為本局受僱者，應簽陳局長核定後，移請人事室提報本局考績委員會審議。懲處建議及處理對象非本局受僱者，應函知其服務機關（構）、部隊、學校、僱用人或依有關法令規定辦理。

十、申評會調查及評議原則如下：

- (一) 性騷擾事件之調查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) 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予

當事人充分陳述意見及答辯機會。

被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(三) 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。

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。

(四) 處理性騷擾案件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(五) 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

(六) 對於在性騷擾案件申訴、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。

十一、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

(一) 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者。

(二) 適用性騷擾防治法之案件，提出申訴逾申訴期限者。

(三) 同一事由經審議決議確定者。

(四) 對不符合性騷擾防治法規定之性騷擾案件，提起申訴者。

申評會對申訴案件，因具前項各款情形之一者而不予受理時，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；屬性騷擾防治法規範之申訴案件，並副知所在地直轄市、縣（市）主管機關。

十二、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請局長依法懲處並解除其聘（派）兼。

十三、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，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，向申評會申請迴避。

十四、申訴案件逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，得分別依下列程序提出救濟：

- (一) 屬性別工作平等法規範之性騷擾事件，當事人對申評會之決定有異議者，得於決定送達之次日起二十日內，附具書面理由向申評會提出申復。但當事人為公務人員保障法第三條所稱之公務人員或為同法第一百零二條所規定之準用對象者（聘用人員除外），得於申評會決定送達之次日起三十日內，繕具復審書經由本局向公務人員保障暨培訓委員會提起復審；當事人為聘用人員，得於申評會決定送達之次日起三十日內，繕具申訴書向本局提起申訴。

(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、性騷擾申訴案件應採取事後追蹤，確保申訴決定有效執行，並避免相同事件或報復情事之發生。

本局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。

十六、申評會委員均為無給職，但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非本機關之兼職委員出席會議時並得支領出席費。

十七、申評會所需經費由本局相關預算項下支應。

十八、本要點適用於所屬人員、求職者或受服務人員遭遇前揭適用性別工作平等法或性騷擾防治法之性騷擾事件，但應適用性別平等教育法處理者，不適用本要點。