

文化部性騷擾防治措施及申訴調查處理要點

中華民國 96 年 4 月 17 日 文人字第 0963111437 號函施行
中華民國 101 年 5 月 3 日 文人字第 1013009701 號函核定修正
中華民國 107 年 1 月 3 日 文人字第 1073000187 號函核定修正
中華民國 107 年 5 月 7 日 文人字第 1073012795 號函核定修正
中華民國 109 年 9 月 1 日 文人字第 1093039641 號函核定修正
中華民國 112 年 3 月 6 日 文人字第 1122008061 號函核定修正
中華民國 112 年 8 月 31 日 文人字第 1123022695 號函修正全文，除第 2 點第 1 項涉及性別平等工作法第 12 條第 3 項之情形及第 4 點第 1 項有關性騷擾防治法第 14 條第 1 項至第 3 項之規定自 113 年 3 月 8 日生效外，自即日生效
中華民國 113 年 8 月 7 日 文人字第 1133021754 號函核定修正

- 一、 文化部(以下簡稱本部)為提供員工、派駐勞工、求職者及受服務人員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，依據性別平等工作法第十三條第一項第二款、性騷擾防治法第七條第一項第二款及工作場所性騷擾防治措施準則規定，訂定本要點。
- 二、 本要點所稱性騷擾，指前點人員涉性別平等工作法第十二條第一項至第四項及性騷擾防治法第二條規定之情形。
本部監督之行政法人、公設財團法人處理其代表人、董監事涉性騷擾事件調查報告評議程序，得依第五點第五項及第十點規定辦理。
- 三、 本部首長涉性別平等工作法之性騷擾事件者，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。
本部所屬機關(構)首長涉性別平等工作法之性騷擾事件者，由本部受理申訴。
本部首長及所屬機關(構)首長涉性騷擾防治法之性騷擾事件者，申訴人得向地方主管機關提出申訴。
本部首長外之第一點人員涉性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人應依本要點提出申訴。
- 四、 本部於知悉有性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，並注意保護被害人隱私及其他人格法益。
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。
性騷擾事件當事人分屬不同機關(事業單位)，且具共同作業或業務往來關係者，本部於知悉有性騷擾情形，應依第一項規定辦理，並通知他方共同協商解決或補救辦法。
- 五、 本部設性騷擾申訴處理小組(以下簡稱申處小組)，專責處理依性騷擾防治法第十四條第一項至第三項、或性別平等工作法第三十二條規定提出有關性騷擾之申訴事件及依性騷擾防治法第十五條第一項移送之調查事件，

以及相關檢舉事件。

申處小組置委員七人至十五人，其中一人為召集人，由本部部長指定次長兼任，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；其餘委員由本部部長就本部職員、社會公正人士及具備性別意識之專家學者聘（派）兼任之。其中社會公正人士及專家學者不得少於委員總數二分之一；且女性委員亦不得少於委員總數二分之一。

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

申處小組置執行秘書一人，由人事處處長兼任；幹事若干人，由人事處及業務督導單位派員兼任之。

本部監督之行政法人、公設財團法人處理其代表人、董監事涉性騷擾事件，依第十點為程序之踐行時，基於業務專屬性，申處小組成員應增置業務督導單位長官一人及協處行政事務人員一人；人事處得為必要之協助。

申處小組開會時，應有全體委員二分之一以上出席始得開會，且應親自出席，不得代理；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。

申處小組委員按月輪值，負責相關案件是否受理之審查工作。

六、性騷擾事件當事人除可依相關法律請求協助外，得依下列方式提出申訴：

（一）以書面方式提出者，得具申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期、申訴之事實與內容及相關證據；如有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話，及申訴人之簽名或簽章。

（二）以言詞或電子郵件提出申訴者，受理人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或簽章。

（三）以匿名方式檢具事證（如錄音、錄影）提出者，本部得逕依性騷擾防治法第七條第二項及性別平等工作法第十三條第二項規定意旨，依第九點進行後續處理程序。如由第三人提出或於公開平台揭露事件時，亦同。

本部申訴管道如下：

專線電話：02-8512-6279

專用傳真：02-8995-6608

專用電子信箱：sos@moc.gov.tw。

七、本部接獲申訴、檢舉或移送案件時，應通知地方主管機關，並送當月輪值委員審查。輪值委員應依性騷擾防治法、性別平等工作法等相關法規，於七個工作日內簽陳召集人同意是否受理。

申訴、檢舉或移送案件有下列各款情形之一，應不予受理：

- (一) 同一事由經申訴決議確定或已撤回後，再提起申訴者。
- (二) 適用性別平等工作法提出申訴案件，經結案後，就同一事由再提出申訴者。

(三) 對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。

本部有前項不予受理情形，或認性騷擾事件有性騷擾防治法第十四條第五項所定不予受理情形者，應即移送地方主管機關。

地方主管機關接獲前項移送案件，如決定不予受理，本部應以書面通知當事人，如決定應續行調查，本部應依第九點規定辦理。

本部接獲性騷擾事件申訴而不具受理申訴調查權限，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位，未能查明受理單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查，並書面通知當事人、副知地方主管機關。

八、於本部工作場所發生性騷擾事件，事件當事人雙方皆非本要點第一點人員，或人員不明者，本部應依性騷擾防治法第七條規定，採取必要之措施，並應於七日內將申訴書及相關資料送地方主管機關。

九、申處小組處理程序如下：

(一) 同意受理申訴、檢舉或移送案件後，即由人事處簽陳召集人於七日內指派三人以上之委員組成調查小組進行調查。當事人如為派駐勞工，應與勞務承攬人共同調查，開會時亦應通知勞務承攬人派員列席，並將結果通知勞務承攬人及當事人。

(二) 調查小組調查結束後，並應做成調查報告初稿，提申處小組決議。

(三) 申處小組得通知當事人及關係人到場說明，必要時並得邀請案情有關之相關人員或專家、學者列席說明。

(四) 申處小組對申訴、檢舉或移送案件應自受理之日起二個月內完成調查報告，必要時，得延長一個月，並通知當事人。

(五) 前款調查報告包括下列事項，並以書面通知當事人：

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。

(六) 案件經決議成立時，本部人員涉有違法情事者，移請本部考績委員會依規定辦理。適用性騷擾防治法規定之性騷擾事件，其調查報告並應以書面通知地方主管機關。

(七) 申處小組作成調查報告之決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十、本部監督之行政法人、公設財團法人，其代表人、董監事涉性別平等工作

法、性騷擾防治法等規定所稱性騷擾情形，經各該法人進行調查，得將經該法人性別(性騷擾)專案小組審議後之調查報告送本部召開評議會議者，依下列程序辦理：

- (一) 評議會議成員除由本部申處小組委員組成外，另納入各該法人之業務督導單位人員一人，以針對各該法人移送之調查報告進行評議。必要時得通知當事人及關係人到場說明，或邀請案情有關人員列席說明。
- (二) 踐行評議會議時，由各該法人之業務督導單位指派幹事簽陳評議會議召開事宜及處理相關行政事務。
- (三) 評議會議對調查報告進程序審查，得作成必要處理之建議，並以書面通知該法人。

十一、 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，停職期間得發給半數之本俸(年功俸)，至其復職時為止。前項人員經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

十二、 申訴人遭受性騷擾事件向本部提起申訴，本部未處理，或申訴人不服本部所為調查或懲戒結果，除公務人員依相關人事法令規定辦理申訴、救濟及處理程序外，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

十三、 受理中之性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，申處小組認有必要停止該事件之處理時，得議決並報請地方主管機關同意於偵查或審判程序終結前停止該事件之處理，且不受第九點結案期限之限制。

十四、 性騷擾事件之調查處理，有下列情形之一，調查人員應自行迴避：

- (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。

性騷擾事件之調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：

- (一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。
- (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實向申處小組為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在申處小組就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申處小組命令其迴避。

十五、申處小組調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- (一) 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式，嚴守中立及保密原則，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，並得邀請相關學識經驗者協助；當事人及受邀協助調查之人員或單位應予配合，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) 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動提供諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。
- (九) 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。
- (十) 調查人員不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。申處小組委員或調查小組人員違反前項規定者，如經查明屬實，召集人得終止其參與，並得視情節依刑法及其他相關法規處理。

十六、申處小組對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、調職、降級、解職等處分之建議，經本部考績委員會議決陳部長核定。如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處或其他處理措施。

十七、申處小組對於申訴案件應追蹤列管，確保申訴決議有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。

當事人有輔導或醫療等需要者，本部得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十八、本部應妥善運用多元管道加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導：

- (一) 每年應定期舉辦或鼓勵同仁參與性騷擾防治、消除性別歧視及促進性別平等相關教育訓練，加強員工性別平等觀念，尊重員工及受服務人員之性別特質及性傾向，建立安全友善之工作及服務環境。

(二)利用有效管道公開揭示禁止性騷擾及性別歧視行為，以防治性騷擾或性別歧視情事發生。

十九、非本部人員兼職之委員及參與調查之專業人員撰寫調查報告書者，得支領撰稿費，出席會議時得支領出席費。

二十、申處小組所需經費或本部人員參與相關教育訓練經費，由本部相關預算項下支應。

二十一 本要點未規範事項，依性別平等工作法、性騷擾防治法及其相關法令規定辦理。