

## 考試院性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點修正總說明

考試院於九十二年一月八日訂定「考試院工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點」，嗣配合九十四年二月五日公布，九十五年二月五日施行之性騷擾防治法，於九十五年十一月八日修正，並將名稱修正為「考試院性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點」（以下簡稱本要點）。復歷經四次修正，最近一次於一百零九年十月二十八日修正分行。

茲配合一百一十二年八月十六日修正公布之性騷擾防治法及性別平等工作法，以及一百一十三年一月十七日修正發布之工作場所性騷擾防治措施準則，爰修正本要點，其修正要點如下：

- 一、修正適用法規名稱。(修正規定第一點)
- 二、修正適用性騷擾事件範圍。(修正規定第三點)
- 三、修正性騷擾之定義，並增訂權勢性騷擾之定義以及性騷擾之調查，得綜合審酌之情形。(修正規定第四點)
- 四、增訂因接獲申訴或非因接獲申訴而知悉性騷擾情形，應採取有效之糾正及補救措施；對於性騷擾事件所為查證及處理之原則；以及性騷擾事件依性別平等工作法及性騷擾防治法規定，應通知或移送主管機關之情形。(修正規定第七點)
- 五、增訂性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於調查期間得採取之暫時性作為。(修正規定第八點)
- 六、修正適用性騷擾防治法之性騷擾事件申訴期限及申訴管道。(修正規定第十點)
- 七、增訂同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴再行申訴為不予受理之情形。(修正規定第十二點)
- 八、增訂申訴調查小組成員應有具備性別意識之外部專業人士；審議結果應書面通知申訴人及被申訴人。(修正規定第十三點)
- 九、增訂申訴事件調查結果之內容應包括之事項。(修正規定第十四點)
- 十、增訂參與性騷擾申訴案件人員之保密規範及善盡相關證據保全義務之規定。(修正規定第十五點)
- 十一、修正當事人不服申訴案件調查結果之救濟程序。(修正規定第十八點)

十二、修正性騷擾事件之調查過程中，應提供被害人諮詢等相關服務規定。

（修正規定第二十一點）

十三、刪除本要點附件「考試院本部禁止性騷擾之書面聲明」。（刪除附件）

# 考試院性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點 修正對照表

修 正 規 定	現 行 規 定	說 明
一、本要點依性別 <u>平等</u> 工作法、性騷擾防治法、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治準則規定訂定之。	一、本要點依性別工作 <u>平等</u> 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 <u>申訴及懲戒辦法</u> 訂定準則、性騷擾防治準則規定訂定之。	一、配合一百十二年八月十六日修正公布之性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）及性別平等工作法（以下簡稱性平法），修正適用法規之名稱。 二、配合一百十三年一月十七日修正發布之工作場所性騷擾防治措施準則（以下簡稱工騷準則），修正適用法規名稱。
二、考試院（以下簡稱本院）性騷擾事件防治、申訴、調查及懲處之處理，除法令另有規定外，依本要點規定辦理。	二、考試院（以下簡稱本院）性騷擾事件防治、申訴、調查及懲處之處理，除法令另有規定外，依本要點規定辦理。	本點未修正。
三、本要點適用於本院員工相互間及員工與非本院員工間所發生之性騷擾事件。	三、本要點適用於 <u>下列性騷擾事件</u> ： （一）適用性別工作平等法之本院員工、派遣勞工、技術生、實習生及求職者之 <u>工作場所</u> 性騷擾事件。 （二）適用性騷擾防治法之性騷擾事件。	修正適用性騷擾事件範圍文字。
四、本要點所稱性騷擾，指性別 <u>平等</u> 工作法第十二條第一項及性騷擾防治法第二條 <u>第一項</u> 各款情形。 <u>本要點所稱權勢性騷擾，指性別平等工作法第十二條第二項及性騷擾防治法第二條第二項規定情形。</u> <u>性騷擾之調查，除依前二項性騷擾之認定外，並得依工作場所性騷擾防治措施準則第五條規</u>	四、本要點所稱性騷擾，指性別工作 <u>平等</u> 法第十二條第一項及性騷擾防治法第二條各款情形： （一）性別工作平等法所稱性騷擾，指下列情形之一： 1. 受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾	一、配合一百十二年八月十六日修正公布之性騷法及性平法，修正第一項適用法規之名稱及條文。 二、按性平法第十二條第二項規定：「本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。」及性騷法第二條第二項規定：「本法所稱權勢性騷擾，指

<p><u>定綜合審酌。</u></p>	<p><u>其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。</u></p> <p><u>2. 雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。</u></p> <p><u>(二)性騷擾防治法所稱性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：</u></p> <p><u>1. 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。</u></p> <p><u>2. 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。</u></p> <p><u>前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為之動機及相對人之認知等具體事實為之。</u></p> <p><u>第一項第一款所稱受僱</u></p>	<p>對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。」，增訂第二項有關權勢性騷擾之規定。</p> <p>三、現行第二項移列為第三項。又配合工騷準則第五條規定：「性騷擾之調查除依本法第十二條第一項至第四項規定認定外並得綜合審酌下列各款情形：一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。」，爰修正性騷擾之調查，得綜合審酌之情形。</p> <p>四、現行第三項係受僱者及雇主定義，惟修正後之規定已無上開名詞定義之必要，爰予以刪除。</p>
----------------------	--	---

	者，於本要點含本院員工、派遣勞工、技術生、實習生。所稱雇主，含本院各級主管。	
五、本院應利用集會及文宣等各種傳遞訊息方式，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並於各種訓練、講習課程中，適當規劃防治性騷擾之相關課程。	五、本院應利用集會及文宣等各種傳遞訊息方式，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並於各種訓練、講習課程中，適當規劃防治性騷擾之相關課程。	本點未修正。
六、本院應採行適當措施，建立友善之工作及服務環境，提昇性別平權觀念，保護員工及其他在本院工作或接受服務之人員，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，於本院全球資訊網公開揭示。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討並改善防治措施。 本院員工於非本院所能支配、管理之工作場所工作者，本院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。	六、本院應採行適當措施，建立友善之工作及服務環境，提昇性別平權觀念，保護員工及其他在本院工作或接受服務之人員，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，於本院全球資訊網公開揭示。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討並改善防治措施。 本院員工於非本院所能支配、管理之工作場所工作者，本院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。	本點未修正。
七、本院於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施： (一)本院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		一、 <u>本點新增</u> 。 二、按性平法第十三條第二項規定：「雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：(一)採行避免申訴

<p>商、社會福利資源及其他必要之服務。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. 對性騷擾事件進行調查。</li> <li>4. 對行為人為適當之懲戒或處理。</li> </ol> <p>(二) 本院非因前款情形而知悉性騷擾事件時：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 就相關事實進行必要之釐清及查證。</li> <li>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。</li> <li>3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。</li> <li>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。</li> </ol> <p>本院對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予雙方當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。</p> <p>如屬性別平等工作法之性騷擾事件，本院於接獲被害人申訴時，以及經調查認定屬性騷擾案件之處理結果，應通知地方主管機關；如屬性騷擾防治法之性騷擾事件，本院於受理申訴後，應作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關辦理。</p>		<p>人受性騷擾情形再度發生之措施。(二)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。(三)對性騷擾事件進行調查。(四)對行為人為適當之懲戒或處理。</p> <p>二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(一) 就相關事實進行必要之釐清。</li> <li>(二) 依被害人意願，協助其提起申訴。</li> <li>(三) 適度調整工作內容或工作場所。</li> <li>(四) 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。」</li> </ol> <p>；復按工騷準則第六條第二項規定：「雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：</li> <li>(一) 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。</li> <li>(二) 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。</li> <li>(三) 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。</li> <li>(四) 被申訴人具權勢地位，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</li> </ol>
---	--	---

		<p>調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。(五)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戒或處理。情節重大者，雇主得依本法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。(六)如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：(一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。(二)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。(三)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。(四)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。」，爰於第一項明定本院於知悉性騷擾情形發生時，應採取之糾正及補救措施。</p> <p>二、按性平法第十三條第三項規定：「雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。」；性騷法第</p>
--	--	---

		<p>十五條第三項規定：「性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。」為保障當事人權益，爰於第二項明定本院對於性騷擾事件之查證及處理原則。</p> <p>三、按性平法第十三條第四項規定：「雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。」；性騷法第十五條第四項規定：「政府機關（構）、部隊、學校及警察機關為第一項調查及審議會為第二項調查，應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣（市）主管機關辦理。」，爰於第三項明定應通知主管機關之情事。</p>
<p>八、性騷擾被申訴人具權勢地位，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，依性別平等工作法第十三條之一或第三十二條之三規定，得暫時停止或調整被申訴人之職務。</p>		<p>一、<u>本點新增</u>。</p> <p>二、按性平法第十三條之一第一項規定：「性騷擾被申訴人具權勢地位，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，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。」；同法第三十二條之三第二項規定：「第十二條第八項第一款所定最高負責人或機</p>



		<p>關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管涉及性騷擾行為，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，得由其上級機關（構）、所屬主管機關、監督機關，或服務機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人或公營事業機構停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。」，為避免被申訴人具權勢地位，有礙調查之進行，爰增訂本點規定。</p>
<p>九、性騷擾事件申訴之處理以不公開方式為之。本院為處理前項申訴案件，應設性騷擾申訴調查委員會（以下簡稱申調會）。申調會置委員七人至十五人，其中一人為主任委員，由副秘書長兼任，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，除票選委員外，由秘書長就本院員工中指定之或就社會公正人士及專家學者聘（派）兼任之。票選委員至少應有四人，且全體委員人數女性不得少於二分之一，男性不得少於三分之一。委員任期為二年，期滿得連任；任期內出缺，指定委員仍由秘書長指</p>	<p>七、性騷擾事件申訴之處理以不公開方式為之。本院為處理前項申訴案件，應設性騷擾申訴調查委員會（以下簡稱申調會）。申調會置委員七人至十五人，其中一人為主任委員，由副秘書長兼任，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，除票選委員外，由秘書長就本院員工中指定之或就社會公正人士及專家學者聘（派）兼任之。票選委員至少應有四人，且全體委員人數女性不得少於二分之一，男性不得少於三分之一。委員任期為二年，期滿得連任；任期內出缺，指定委員仍由秘書長指</p>	<p>點次變更並酌作文字修正。</p>

<p>定，票選委員則分別依本任期選舉時，得票數之高低順序及性別比例，依序遞補。</p> <p>申調會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決議，可否同數時，取決於主席。</p> <p>申調會委員應按月輪值，以利申訴案件之受理。</p> <p>派遣勞工如受本院員工性騷擾，本院應受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。</p> <p><u>本院員工如受性騷擾，應向本院提起申訴。</u>但公務人員之申訴程序，依該人事法令之規定。</p>	<p>定，票選委員則分別依本任期選舉時，得票數之高低順序及性別比例，依序遞補。</p> <p>申調會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決議，可否同數時，取決於主席。</p> <p>申調會委員應按月輪值，以利申訴案件之受理。</p> <p>派遣勞工如受本院員工性騷擾，本院應受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。</p> <p><u>受僱者如受雇主性騷擾，除向本院內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。</u>但公務人員之申訴程序，依該人事法令之規定。</p>	
<p>十、性騷擾事件之申訴，由被害人或其法定代理人、委任代理人向申調會為之。適用性騷擾防治法之性騷擾事件，其申訴應於性騷擾防治法第十四條規定期限內提出。</p> <p>前項申訴，得以書面、<u>電子郵件</u>或言詞提出。其以言詞或電子郵件提出者，申調會應作成紀錄，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，並由申訴人簽名或蓋章：</p> <p>(一)申訴人或其法定代理人、委任代理人之姓名、性別、出生年月</p>	<p>八、性騷擾事件之申訴，由被害人或其法定代理人、委任代理人向申調會為之。適用性騷擾防治法之性騷擾事件，其申訴應於事件發生後一年內提出。</p> <p>前項申訴，得以書面或言詞提出。其以言詞提出者，申調會應作成紀錄，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：</p> <p>(一)申訴人或其法定代理人、委任代理人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、按性騷法第十四條第一項規定：「性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，得依下列規定提出申訴：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。」爰修正第一項後段申訴期限。</p> <p>三、按工騷準則第十一條第一項規定：「性騷擾之申訴人，得以言詞、電</p>

<p>日、國民身分證統一編號或護照號碼、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。</p> <p>(二)申訴事實發生日期、內容及可取得之相關事證或人證。</p> <p>申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，申調會應通知申訴人於十四日內補正。</p>	<p>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。</p> <p>(二)申訴事實發生日期、內容及可取得之相關事證或人證。</p> <p>申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，申調會應通知申訴人於十四日內補正。</p>	<p>子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之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。」，為加強多元申訴管道之建立，爰修正第二項申訴管道之規定。</p>
<p>十一、申訴人或其代理人於申調會作成決議前，得以書面撤回其申訴。</p>	<p>九、申訴人或其代理人於申調會作成決議前，得以書面撤回其申訴。</p>	<p>點次變更，餘未作修正。</p>
<p>十二、申訴案件有下列情形之一者，不予受理：</p> <p>(一)申訴不符<u>第十點</u>程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。</p> <p>(二)提出申訴逾申訴期限。</p> <p>(三)申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。</p> <p>(四)同一事由經審議決議確定。</p> <p>(五)<u>同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。</u></p> <p>申調會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，並副知所在地直轄市、縣（市）主管機關。</p>	<p>十、申訴案件有下列情形之一者，不予受理：</p> <p>(一)申訴不符<u>第八點</u>程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正者。</p> <p>(二)<u>適用性騷擾防治法之案件</u>，提出申訴逾申訴期限者。</p> <p>(三)申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人者。</p> <p>(四)同一事由經審議決議確定者。</p> <p>申調會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，並副知所在地直轄市、縣（市）主管機關。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、現行第八點變更點次為第十點，爰修正第一項第一款規定文字。</p> <p>三、性騷擾案件逾期提出申訴均為不受理，非僅限於適用性騷法之案件，爰修正第一項第二款相關文字。</p> <p>四、按性騷法第十四條第五項：「申訴有下列情形之一者，直轄市、縣（市）主管機關應不予受理：一、當事人逾期提出申訴。二、申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。三、同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。」，依上開規定，增訂第一項第五款不予受理之情形。</p>

<p>十三、申調會處理程序如下：</p> <p>(一)接獲申訴案件，應送請當月輪值委員於三日內確認是否受理。不受理之申訴案件，應提申調會備查。</p> <p>(二)確認受理之申訴案件，主任委員應指派三人以上之委員組成<u>申訴調查小組</u>，<u>其成員應有具備性別意識之外部專業人士</u>，於申訴之日起七日內開始調查，必要時，得請求警察機關協助。</p> <p>(三)<u>申訴調查小組</u>調查過程應確保當事人隱私，調查結束後，應作成調查報告，提申調會審議。</p> <p>(四)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。</p> <p>(五)申調會對申訴案件之審議，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。</p> <p>(六)審議決議應載明理由，以書面通知<u>申訴人及被申訴人</u>，並移請相關機關（單位）依規定辦理。</p> <p>(七)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。</p>	<p>十一、申調會處理程序如下：</p> <p>(一)接獲申訴案件，應送請當月輪值委員於三日內確認是否受理。不受理之申訴案件，應提申調會備查。</p> <p>(二)確認受理之申訴案件，主任委員應指派三人以上之委員組成專案小組，於申訴之日起七日內開始調查，必要時，得請求警察機關協助。</p> <p>(三)專案小組調查過程應確保當事人隱私，調查結束後，應作成調查報告，提申調會審議。</p> <p>(四)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。</p> <p>(五)申調會對申訴案件之審議，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。</p> <p>(六)審議決議應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關機關（單位）依規定辦理。</p> <p>(七)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。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、按工騷準則第十三條第二項規定：「僱用受僱者一百人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，除應依前條規定設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。」同準則第十七條第三項規定：「前項決議，雇主應以書面通知申訴人及被申訴人。」，爰配合將專案小組名稱修正為申訴調查小組，以期一致，並將具備性別意識之外部專業人士納入申訴調查小組成員。另審議決議應以書面通知申訴人及被申訴人。</p>
<p>十四、性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：</p>		<p>一、<u>本點新增</u>。</p> <p>二、按工騷準則第十四條第一項規定：「性騷擾申</p>

<p>(一)性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。</p> <p>(二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</p> <p>(三)事實認定及理由。</p> <p>(四)處理建議。</p>		<p>訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。三、事實認定及理由。四、處理建議。」，為使工作場所性騷擾申訴事件之調查結果具體明確，以利後續之處理，爰明定調查結果之內容應包括之事項。</p>
<p>十五、處理性騷擾申訴案件之所有人員，應依下列規定辦理：</p> <p>(一)<u>保護當事人與受邀協助調查之個人隱私及其他人格法益；對其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。</u></p> <p>(二)<u>不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。</u>違反前項規定者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請秘書長依法懲處，並解除其聘（派）兼任職務；違反保密責任者，如非本院人員，得函請其服務機關（構）依規定辦理懲處事宜。</p>	<p>十二、處理性騷擾申訴案件之所有人員，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，報請秘書長依法懲處，並解除其聘（派）兼任職務。<u>前項違反保密責任者，如非本院人員，得函請其服務機關（構）依規定辦理懲處事宜。</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、按工騷準則第十條規定：「雇主或參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應依下列規定辦理：一、保護當事人與受邀協助調查之個人隱私及其他人格法益；對其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。二、不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。」，為使參與性騷擾申訴案件人員遵循之保密規範更為明確及善盡相關證據保全之義務，爰於第一項增訂相關規定。</p>
<p>十六、性騷擾行為經調查屬實，應依申調會之建議，視情節輕重，對申訴之相對人依公務人員考績法或其他相關法令規定為適當之懲處或處理，如經證</p>	<p>十三、性騷擾行為經調查屬實，應依申調會之建議，視情節輕重，對申訴之相對人依公務人員考績法或其他相關法令規定為適當之懲處或處理，如經證</p>	<p>點次變更，餘未作修正。</p>

<p>實有誣告之事實者，應對申訴人為適當之懲處或處理。</p>	<p>實有誣告之事實者，應對申訴人為適當之懲處或處理。</p>	
<p><u>十七、參與性騷擾申訴案件之處理、調查及審議人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避：</u></p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>(四)於該事件，曾為證人、鑑定人者。</p> <p>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，向申調會申請迴避。</p>	<p><u>十四、參與性騷擾申訴案件之處理、調查及審議人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避：</u></p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>(四)於該事件，曾為證人、鑑定人者。</p> <p>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，向申調會申請迴避。</p>	<p>點次變更，餘未作修正。</p>
<p><u>十八、當事人不服申訴案件之調查結果，得分別依下列程序提出救濟：</u></p> <p>(一)屬性別<u>平等</u>工作法規範之性騷擾事件，<u>向地方主管機關提起申訴</u>；公務人員則依<u>公務人員保障法規定向公務人員保障暨培訓委員會提起復審</u>。</p> <p>(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，<u>得依法提起訴願</u>。</p>	<p><u>十五、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：</u></p> <p>(一)屬性別工作<u>平等</u>法規範之性騷擾事件，當事人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復。</p> <p>(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</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、配合一百十二年八月十六日修正公布之性平法，修正第一款適用法規之名稱。</p> <p>三、按性平法第三十二條之一規定，不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，得逕向地方主管機關提起申訴。準此，配合修正第一款前段規定；公務人員不服申訴調查結果，則依公務人員保障法向公務人員保障暨培訓委員會提起復</p>

	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。	審。 四、性騷法第十六條第四項規定：「申訴人及行為人對於前項調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。」，爰配合修正第二款規定。
十九、本院對性騷擾申訴案件應確實追蹤、考核及監督，確保申訴決定有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。	十六、本院對性騷擾申訴案件應確實追蹤、考核及監督，確保申訴決定有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。	點次變更，餘未作修正。
二十、本院不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解職、調職或為其他不利之處分。	十七、本院不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解職、調職或為其他不利之處分。	點次變更，餘未作修正。
二十一、本院於性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。	十八、申調會認為當事人有輔導、醫療等需要者，本院得協助轉介至專業輔導或醫療機構。	一、點次變更。 二、按性騷法第十一條規定：「政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關於性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。」，爰參酌上開規定，修正本點。
二十二、申調會委員均為無給職。但非本院員工之委員出席會議時，得支領出席費。撰寫調查報告書之稿費，依相關規定辦理。	十九、申調會委員均為無給職。但非本院員工之委員出席會議時，得支領出席費。撰寫調查報告書之稿費，依相關規定辦理。	點次變更，餘未作修正。

## 考試院院本部禁止性騷擾之書面聲明 修正對照表

修正規定	現行規定	說明
(刪除)	<p>考試院院本部禁止性騷擾之書面聲明</p> <p>考試院(以下簡稱本院)為消除性別歧視，防治性騷擾行為，維護本院員工、派遣勞工、技術生、實習生、求職者及在本院接受服務人員之權益，提供免遭性騷擾之環境，對性騷擾事件，採取適當之預防、糾正及懲處措施，特成立本院性騷擾申訴調查委員會，並設置申訴電話、傳真及電子郵件信箱，以利申訴。</p> <p>一、性騷擾之定義</p> <p>所謂性騷擾係指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。</p> <p>二、性騷擾之處理</p> <p>本院性騷擾事件申訴之處理，以不公開之方式為之。遭受性騷擾之申訴，無需懼怕遭報復，如認其遭某種行為、言語或物件之性騷擾均應：</p> <p>(一)立即告訴對方自己之感受，以及何種言語或行為使人感覺為性騷擾。</p> <p>(二)如無法與侵犯者溝通，或侵犯者繼續其行為，可即向其主管報告，要求出面處理。</p> <p>(三)如認為與該主管討論自己遭遇之情形有所</p>	<p>一、<u>本附件刪除</u>。</p> <p>二、一百十三年一月十七日修正發布之工作場所性騷擾防制措施準則，業刪除頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明之規定，且考量考試院性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點已涵蓋書面聲明之內容，爰予以刪除。</p>



	<p>不便或顧忌，可即向 本院性騷擾申訴調查 委員會提出申訴，本 院性騷擾申訴調查委 員會設有輪值委員， 隨時受理申訴案件。</p> <p>(四)任何提供有關性騷擾 之抱怨資料或消息均 將以機密方式處理， 並立即進行調查作適 當之處理，一經發現 確實有性騷擾行為， 無論何人均將予以適 度之處罰。</p> <p>三、申訴管道</p> <p>(一)受理單位：本院人事 室</p> <p>(二)申訴電話： (02) 82366272</p> <p>(三)專用傳真： (02) 82366270</p> <p>(四)電子信箱： n01@exam.gov.tw</p>	
--	--	--