

## 經濟部標準檢驗局基隆分局性騷擾暨性別歧視防治申訴調查及懲處要點

96年4月14日經標基人字第09600026830號函訂定

97年11月17日經標基人字第0970009190號函修正

101年11月13日經標基人字第1010009386號函修正第15點

104年5月19日經標基人字第10499029030號函修正第3點、第7點

105年5月15日經標基人字第1059904222號函修正第9點

107年3月29日經標基人字第10782000610號函修正

107年9月11日經標基人字第10799067240號函修正

112年3月1日經標基人字第11299008380號函修正第8點

113年6月5日經標基人字第11382001320號函修正

- 一、經濟部標準檢驗局基隆分局（以下簡稱本分局）為提供免於性騷擾及性別歧視之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項、性騷擾防治法第七條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則之相關規定，訂定本要點。
- 二、本分局性騷擾防治及性別歧視申訴調查與懲處，除法令另有規定外，依本要點之規定行之。
- 三、本要點適用於申訴人或被申訴人為本分局員工相互間、員工與非本分局人員(包含服務對象、來訪人員、派遣勞工、求職者、技術生及實習生等)間及場域內來訪者間之性騷擾或性別歧視事件。  
本分局員工於工作時間、工作場域外，對不特定之個人有性別平等工作法及性騷擾防治法所定性騷擾及性別歧視之情形時，經被害人向本分局申訴或經警察機關移送時適用之。
- 四、本要點所定性騷擾，其範圍包含性別平等工作法第十二條第一項至第四項、性騷擾防治法第二條及工作場所性騷擾防治措施準則第五條各款情形。  
本要點所定性別歧視，其範圍包含性別平等工作法第七條至第十一條等情形。
- 五、應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，並於工作場所顯著之處，以書面、電子資料傳輸方式或其他可隨時取得資料之方式公開揭示本要點及申訴處理管道。
- 六、本分局受理性騷擾及性別歧視申訴之管道如下：
  - (一) 申訴專線電話：(02) 24274554
  - (二) 申訴電子信箱：kl0pp1@bsmi.gov.tw
  - (三) 專責單位：人事室

七、應每年定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾及性別歧視之教育訓練，其內容如下：

(一) 所屬員工：依性騷擾防治準則第八條第一項第一款各目之內容。

(二) 擔任主管職務與參與申訴事件之處理、調查及決議人員：依性騷擾防治準則第八條第一項第二款各目之內容。

八、應設性騷擾暨性別歧視申訴評議委員會(以下簡稱申評會)，負責處理性騷擾及性別歧視申訴調查案件。

申評會置委員五至七人，其中一人為主任委員，由分局長指定副分局長兼任，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，由分局長就具備性別意識之本分局職員、社會公正人士及專家學者聘(派)兼任之，並至少含一位外聘民間委員。其中女性委員不得少於二分之一，男性委員不得少於三分之一。委員應親自出席申評會，不得代理。

委員任期二年，期滿得續聘(派)，任期內出缺時，由分局長指定人員遞補，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

申評會應有全體委員二分之一以上出席，且至少一位具備性別意識之專家學者始得開會，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。對決議有不同意見者，得列入紀錄，以備查考。

九、於知悉有性騷擾或性別歧視之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

(一) 因接獲被害人申訴而知悉之情形時：

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或性別歧視情形再度發生。
2. 對申訴人提供法律或轉介諮詢管道、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，對相關人員進行訪談或適當之調查程序。
4. 對行為人為適當之懲戒或處理。

(二) 非因前款情形而知悉時：

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，提供法律或轉介諮詢管道、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

(三) 因接獲被害人陳述知悉性騷擾或性別歧視事件，而被害人無提起申訴意願者，仍應依前款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

十、被申訴人如非為本分局員工，或申訴人如為求職者，仍須依本要點相關規定辦理，並依前點採取立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之服務機關於知悉性騷擾或性別歧視之情形時，將依下列規定採取前點所定立即有效之糾正及補救措施：

(一) 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。

十一、性騷擾或性別歧視事件之申訴，被害人或其法定代理人、委任代理人除可依相關法律請求協助外，並得以書面、電子郵件或言詞提出向申評會提出申訴。

本分局受理申訴後，應依下列規定辦理：

(一) 其以言詞或電子郵件提出者，申評會應作成紀錄，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。

(二) 申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名蓋章：

1.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。

2.申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

(三) 申訴書或 紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，申評會應通知申訴人於十四日內補正。

行為人為本分局員工，且適用性騷擾防治法規範之事件，其申訴人得依性騷擾防治法第十四條規定期限向本分局提出。

行為人為本分局首長者，如屬性別平等工作法規範之事件，應依性別平等工作法第三十二條之一第二項及第三項規定期限，向經濟部標準檢驗局或被害人勞務提供地之地方主管機關提出申訴；如屬性騷擾防治法規範之事件，應依前項規定期限向機關所在地之直轄市主管機關提出申訴。

本分局接獲申訴時，如屬性別平等工作法規範之事件，應通知被害人勞務提供地之地方主管機關。

十二、申訴人或其代理人於申評會作成決定前，得以書面撤回其申訴，並於送達申評會後即予結案備查；其依性別平等工作法及性騷擾防治法提起申訴經撤回者，其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

但申訴人或其代理人撤回申訴後，同一事件如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

前項撤回如委任代理人提出者，受委任人應有特別代理權。

十三、申評會處理程序如下：

(一) 申評會應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並於二個月內結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

(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申訴調查小組，其成員應有具備性別意識之外部專業人士，其中女性成員不得少於二分之一，男性成員不得少於三分之一。必要時，得請求警察機關協助。

(三) 申訴調查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，提申評會審議。

(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。

(五) 申評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。

(六) 經提送申評會審議後，應陳報分局長，並依下列各適用法令程序處理之：

1. 適用性別平等工作法：申評會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議，且應以書面通知申訴人及被申訴人；行為經查證屬實，處理結果應通知被害人勞務提供地之地方主管機關。

2. 適用性騷擾防治法：作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣（市）主管機關辦理。

十四、申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

(一) 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。

十五、申評會調查及評議原則如下：

- (一) 以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- (二) 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) 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。
- (五) 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) 調查過程中，得視當事人之身心狀況，依其意願協助轉介或提供心理輔導及法律協助。
- (九) 對於在事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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) 對於行為人之懲處額度，被害人得陳述意見，並納入最終懲處決定之參考。

十六、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

- (一) 申訴不符第十一點程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。
- (二) 提出申訴逾申訴期限。
- (三) 申訴人非事件之被害人或其代理人。
- (四) 同一事由經審議決議確定。
- (五) 對不屬規範範圍之事件，提起申訴。

十七、處理申訴案件之所有人員，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事件之證據。

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，報請分局長依法懲處，並解除其聘（派）兼任職務；違反保密責任者，如非本分局人員，得函請其服務機關（構）依規定辦理懲處事宜。

十八、參與申訴案件之處理、調查、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；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在申評會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

十九、有下列情形之一者，申評會得決議暫緩調查及評議：

- (一) 屬性騷擾防治法規範之事件，申訴人因調解期間請求停止調查。
- (二) 受理之申訴事件如已進入司法程序，或已移送監察院調查或懲戒法院審理者，申評會得決議暫緩調查及評議。

二十、申訴案件逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，得按其身分依適用之法令，分別依下列程序提出救濟：

(一) 屬性別平等工作法規範之事件：

- 1. 公務人員及聘用人員應自行政處分送達之次日起三十日內，繕具復審書經由本分局向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。
- 2. 公務人員及聘用人員以外之其他人員：依性別平等工作法第三十二條之一申訴期限之規定，向機關所在地直轄市主管機關提起申訴。

(二) 屬性騷擾防治法規範之事件，依性騷擾防治法第十六條規定，自行政處分達到之次日起三十日內經機關所在地之直轄市主管機關向該直轄市政府提起訴願。

二十一、本分局機關首長及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，得由其具指揮監督權限之上級機關或服務機關停止或調整其職務。

二十二、行為經調查屬實，應依申評會之建議，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，如經證實有誣告之事實者，應對申訴人為適當之懲處或處理。

二十三、對於性騷擾或性別歧視申訴案件應採取事後追蹤，確保申訴決定確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。

二十四、對於在事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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，不得予以解職、調職或為其他不利之處分。

二十五、申評會委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非本分局之委員出席會議時並得支領出席費。

二十六、申評會所需經費由本分局相關預算項下支應。

二十七、本要點如有未盡事宜，悉依性別平等工作法、性騷擾防治法、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則等相關規定辦理。