

內政部移民署性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點

- 一、內政部移民署（以下簡稱本署）為提供免於性騷擾之工作環境，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（以下簡稱性工法）第十三條第一項、性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）第七條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則（以下簡稱措施準則）及性騷擾防治準則（以下簡稱防治準則）等相關規定，訂定本要點。
- 二、本要點適用於本署員工相互間或員工與非本署人員間所發生之性騷擾事件。
- 三、本要點所稱性騷擾，除依性工法第十二條第一項、第二項及性騷法第二條規定認定外，其態樣並得綜合審酌措施準則第五條及防治準則第二條所列各款情形。
- 四、本署應提升員工性別平權觀念，並防治工作場所性騷擾之發生，建立友善工作環境。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討改善。

本署員工如於非本署所能支配、管理之工作場所工作者，本署應辨識其工作環境性騷擾風險類型，提供必要防護措施，並於事前詳為告知。
- 五、本署就性騷擾事件之申訴，設置專線電話（02-23702161）、傳真（02-23816804）及電子信箱（shpcm@immigration.gov.tw）之申訴管道，並於本署網站或公布欄公開揭示。
- 六、本署應妥適利用集會、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強宣導性騷擾防治措施及申訴管道，並就下列人員實施性騷擾防治教育訓練，其中第二款人員應優先實施：
 - （一）本署員工應接受防治準則第八條第一項第一款所定之教育訓練為原則。
 - （二）擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應定期接受防治準則第八條第一項第二款所定之教育訓練為原則。
- 七、性騷擾事件之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，並得向本署提起申訴。但非公務人員身分遭受性騷擾，有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

(一) 被申訴人為機關首長。

(二) 本署未處理或不服本署所為調查或懲處結果。

前項申訴，屬性騷法規範之事件，申訴期間依該法第十四條第一項及第二項規定辦理。

第一項申訴，得以書面、電子郵件或言詞提出。以言詞或電子郵件為之者，受理單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤（申訴書格式如附件一）。

前項書面、電子郵件或言詞所作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章；委任代理人並應檢附委任書（格式如附件二）。

申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

署長涉及性工法之性騷擾事件者，被害人或其法定代理人、委任代理人應向內政部提出申訴，其處理程序依內政部相關規定辦理。

本署於接獲第一項申訴時，如屬性工法之申訴事件，應依該法第十三條第四項規定，通知地方主管機關。

本署於接獲第三項申訴時，有性騷法第十四條第五項所定不予受理情形者，應移送地方主管機關處理。

八、本署接獲性騷擾申訴事件時，應依事件發生之場域及當事人之身分關係，確認釐清事件適用法規，有下列情形之一者，由本署為調查權責機關，依保密原則立即啟動調查程序：

(一) 申訴人為本署員工，且適用性工法之事件。

(二) 被申訴人為本署員工，且適用性騷法之事件。

(三) 離退職人員於本署涉性騷擾事件。

本署接獲性騷擾申訴而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內，移送具有調查權之受理機關，未能查明調查機關者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關，並應以書面通知當事人，並副知地方主管機關。

九、本署於下列情形知悉性騷擾事件時，應採取立即有效之糾正及補救措施：

(一) 因接獲申訴而知悉之性騷擾事件：

1. 考量當事人意願，採取適當之隔離措施（如調整工作場所等），避免性騷擾情形再度發生。

2. 對當事人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
3. 對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
4. 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，得暫時停止或調整其職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

(二) 非因前款情形而知悉之性騷擾事件：

1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
2. 告知當事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. 依當事人意願，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。

本署因接獲被害人陳述而知悉之性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

本署得應當事人之請求，提供至少二次之心理諮商協助。

十、性騷擾事件當事人分屬不同機關或事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本署於知悉性騷擾事件時，應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，通知他方機關或雇主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、本署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，避免性騷擾之發生。

本署於知悉前項場所發生性騷擾事件時，應依下列規定採取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) 協助被害人申訴及保全相關證據。

(二) 必要時協助通知警察機關到場處理。

(三) 檢討所屬場所安全。

十二、本署設性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱申評會），負責處理

性騷擾申訴事件。

申評會置委員九人至十七人；其中一人為主席兼召集人，由署長指定副署長兼任，主席因故未能出席會議者，得就委員中指定一人代理會議主席；其餘委員由署長就本署員工、具性別意識之外部專業人士聘（派）兼任之，其中女性委員不得少於二分之一，外部專業人士不得少於三分之一。

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。

申評會置執行秘書一人，幹事若干人，由署長就本署職員遴派兼任之。

申評會委員、執行秘書及幹事均為無給職。

申評會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，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。

十三、申評會處理程序如下：

- （一）召集人應自受理申訴或移送到達之日起七日內指派三人以上之委員組成申訴調查小組進行調查，小組成員應有外部專業人士，且小組之女性代表不得少於總數二分之一，必要時，得請求警察機關協助。
- （二）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。
- （三）前款調查報告內容應包括下列事項：
 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。
- （四）申訴事件之審議，得通知當事人及關係人到場陳述意見，必要時並得邀請具相關學識經驗之專家學者列席。
- （五）申評會對申訴事件之審議，應作出成立或不成立之決定。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，以書面通知申訴人、申訴之相對人及其單位，並移請相關機關（單位）依規定辦理。
- （七）適用性工法之申訴事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。

(八) 適用性騷法之申訴事件應自受理申訴或移送到達之日起二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

十四、參與性騷擾申訴事件之處理、調查、審議之人員，應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外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，召集人應終止其參與，並得視其情節輕重，簽報部長核定依法懲處並解除其聘（派）兼。

十五、涉及性騷法且屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件，倘於本署調查程序中，獲知當事人有調解意願時，應協助其向地方主管機關申請調解，調解成立即視為撤回申訴。調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

申訴人得於申評會作成決定前，以書面撤回申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

十六、參與性騷擾申訴事件之處理、調查、審議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，當事人得以書面舉其原因及事實，向申評會申請令其迴避；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申評會就該申請事件為準駁之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，且未經當事人申請迴避者，由申評會命其迴避。

十七、申評會對已進入司法程序之性騷擾事件，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受第十三點第七款及第八款結案期間之限制。

十八、申評會對成立性騷擾之行為人，應依各類人員相關懲處規定，視其情節輕重，作成懲處或其他適當處理之建議，並通知地方

主管機關；如經證實有惡意虛構事實者，亦應對申訴人為適當之懲處或處理。

前項性騷擾或惡意虛構事實，如涉及刑事責任，且非屬告訴乃論之罪者，應簽報署長核定移送司法機關處理。

十九、屬性騷法規範之申訴事件，應作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關辦理。

二十、當事人不服申評會之決定，得於接獲書面通知之次日起三十日內，依各類人員相關規定，提起救濟。

二十一、本署對於性騷擾申訴事件應採取事後追蹤、考核及監督，確保申訴決定有效執行，並避免有相同事件或報復情事發生。

本署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。

二十二、申評會所需經費，由本署相關預算項下支應。