

# 修正外交部性騷擾防治申訴及調查處理要點

中華民國 91 年 5 月 15 日外人二字第  
09140035960 號函公布，自同年月 6 日實施  
中華民國 98 年 7 月 31 日外人二字第  
09840034150 號函修正公布  
中華民國 103 年 5 月 8 日外人考字第  
10341517120 號函修正公布第二點、第三  
點、第五點、第六點、第七點、第九點、第十  
五點、增訂第十九點  
中華民國 105 年 6 月 17 日外人考字第  
10541530800 號函修正公布第一點、第三點、  
第五點、第七點、第八點、第十點、第十二  
點、第十四點、第十五點、第十六點、第十七  
點、第十九點、增訂第六點  
中華民國 105 年 11 月 25 日外人考字第  
10541562830 號函修正公布第二點、第九點、  
第十點  
中華民國 109 年 8 月 3 日外人考字第  
10941528650 號函修正公布第十九點  
中華民國 109 年 11 月 2 日外人考字第  
10941539740 號函修正公布第七點  
中華民國 112 年 3 月 20 日外人考字第  
10941539740 號函修正公布第六點、第七點、  
第十五點  
中華民國 113 年 5 月 7 日外人考字第  
1134101767 號函修正公布全文三十三點，自一  
百十三年三月八日生效

## 第一章 總則

- 一、外交部（以下簡稱本部）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，以維護當事人之權益及隱私，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及性騷擾防治準則，訂定本要點。
- 二、本部、駐外機構之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，依本要點行之。
- 三、本要點所稱性騷擾，其範圍包含性工法第十二條第一項至第三項規定及性騷法第二條所定各款情形。  
發生於職場性侵害犯罪事件適用本要點規定。
- 四、本要點適用本部（含台灣美國事務委員會）及駐外機構所屬員工（包含受僱者、見習生），或員工與員工相互間及與求職者間發生之性騷擾事件，相關申訴及處理程序如下：

(一) 本部及駐外機構公務人員、聘用人員及派用人員依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

(二) 本部約僱人員、約用人員、技工、工友及駕駛（下稱非公務人員）依性工法第三十二條之一規定辦理。

本部人員於工作時間或工作場域外，對特定人或不特定之個人有前點所定性騷擾之情形，經被害人向本部申訴或經警察機關移送時亦適用之。

本部部長涉及性工法之性騷擾事件，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）之首長涉及性工法之性騷擾事件，由本部受理申訴。

本部部長及所屬機關（構）之首長涉及性騷法之性騷擾事件，應向地方主管機關申訴。

駐外機構館長涉及性騷擾事件，由本部受理申訴。

## 第二章 預防措施

五、本部及駐外機構應採行適當措施，防治性騷擾行為，提供友善之工作及服務環境，如本部或駐外機構員工於非本部或駐外機構所能支配、管理之工作場所工作者，本部或駐外機構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。

本部及駐外機構知悉員工間發生適用性騷法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，應注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

六、本部及駐外機構妥善利用公開集會或訓練課程，加強性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

(一) 本部及駐外機構人員應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

(二) 擔任主管職務及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，優先由擔任主管職務及參與性騷擾申訴事件之處

理、調查及評議人員參訓。

七、本部就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、專線傳真、專用電子信箱之申訴管道，並於本部網站及工作場所顯著之處公開揭示。本部受理性騷擾申訴之管道如下：

(一) 專線電話：02-2348-2742

(二) 專線傳真：02-2348-2746

(三) 專用電子信箱：wifa@mofa.gov.tw

駐外機構應設置性騷擾申訴專線電話及專用電子信箱，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，並指定專責人員負責性騷擾事件。

八、本部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事件。

申評會置委員五至十一人，其中一人為主任委員，由部長指定次長兼任，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，由部長就本部人員、具備性別意識之外部專業人士聘（派）兼任之。

前項委員成員，女性委員比例不得低於二分之一，且任一性別比率不得低於百分之四十。

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。

申評會置執行秘書一人，由本部人事處副處長兼任；幹事二人，分由人事處及政風處派員兼任之。

申評會開會時，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。

### **第三章 申訴調查評議程序**

#### **第一節 管轄權認定及糾正補救措施**

九、本部接獲申訴事件時，將依事件發生之場域及當事人之身分關係，先行確認釐清事件適用法規，不具受理申訴調查權限者，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。

十、本部於知悉有性騷擾情形時，應依性工法第十三條及工作場所性騷擾防治措施準則第六條規定，採取立即有效之糾正及補救措施，並應注意保護被害人隱私及其他人格法益。

十一、被申訴人為所屬機關（構）首長、駐外機構館長或各級主管，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。

十二、駐外機構知悉或接獲性騷擾申訴事件時，除依第十點原則立即採取有效之糾正及補救措施外，並應辦理下列事項：

（一）館長立即指定具備性別意識之專責人員就相關事實進行必要之釐清。

（二）館長應向被害人書面告知其權益，並依被害人意願協助提起申訴、提供轉介諮詢、醫療、心理諮商等必要之協助。

（三）適度調整工作內容及場所。

（四）應於知悉或接獲性騷擾申訴事件三日內，將前三款處置情形，以密電報本部，由本部受理。但被害人為其他機關人員，轉由本部移請該所屬機關受理。

駐外機構館長為性騷擾行為人，由本部指定人員依前項規定辦理。

十三、被害人及行為人分屬不同機關（事業單位），且具共同作業或業務往來關係者，任一方之機關（事業單位）於知悉性騷擾之情形時，依下列規定採取第十點所定立即有效之糾正及補救措施：

（一）任一方之機關（事業單位）於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方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。

十四、本部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。

本部知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應

依性騷法第七條及性騷擾防治準則第四條及第五條規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

## 第二節 申訴調查評議

十五、性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為之者，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。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(一) 申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位與職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

(二) 有法定或委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、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。

(三) 申訴之事實內容及相關證據。

(四) 性騷擾事件發生及知悉之時間。

言詞、電子郵件或書面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。

本部於接獲第一項申訴時，適用性工法者，應依性工法第十三條第四項規定，通知地方主管機關；適用性騷法者，有性騷法第十四條第五項所定不予受理情形，應依性騷法施行細則第十四條第二項規定，移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查。

十六、適用性工法之性騷擾事件，申訴人得於申評會作成決定前，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。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。

十七、申評會評議程序如下：

(一) 受理申訴或移送到達之日起七日內，由主任委員指派三人以上委員組成申訴調查小組進行調查，且小組成員應有具

備性別意識之外部專業人士。

- (二) 申訴調查小組調查過程得請當事人及關係人實地進行訪談。調查結束後，應作成調查報告書，提申評會評議。
- (三) 申訴事件之評議，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- (四) 申評會應參考申訴調查小組之調查結果，對申訴事件，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應視情節輕重，對被申訴人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。
- (五) 申訴決定應載明理由，以書面通知申訴人及被申訴人。
- (六) 申訴事件應自接獲次日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並應以書面通知申訴人及被申訴人。

前項調查報告書內容，應視申訴事件之適用法規，分別依工作場所性騷擾防治措施準則第十四條第一項或性騷擾防治法施行細則第十八條辦理。

性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。

十八、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。
- (二) 調查時，當事人及受邀協助調查之關係人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。
- (三) 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。
- (四) 當事人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (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，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(八) 對於在性騷擾事件申訴、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。

十九、涉及性騷法且屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件，本部於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向地方主管機關申請調解。

二十、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及評議人員，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，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請機關首長議處，並解除其聘（派）兼。

二十一、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及評議人員，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。

(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。

(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。

前項人員應自行迴避而不自行迴避，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者，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。

被申請迴避之人員在申評會就該申請事件為准駁前，應停止處理、調查或評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申評會命其迴避。

二十二、申評會對已進入司法程序及適用性工法之性騷擾申訴，經申訴

人同意後，得決議暫緩調查及評議，不受第十七點結案期限之限制。

### **第三節 救濟程序**

- 二十三、本部及駐外機構公務人員（含聘用及派用人員）對於適用性工法之申訴事件決定有異議者，得於收到書面通知之次日起三十日內，繕具復審書經由本部向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。
- 二十四、本部非公務人員，於申訴事件被申訴人為機關首長、機關未處理或不服機關所為之調查或懲處結果者，得依性工法規定，逕向地方主管機關提起申訴。
- 二十五、政務人員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。

### **第四章 申訴決定或調查結果之處理**

- 二十六、依本要點第十七點第一項對被申訴人作成懲處或其他適當處理之建議，應簽陳部次長核定，涉及懲處應提報本部考績委員會審議。但非本部員工者，應移請相關機關（構）執行。  
性騷擾申訴事件經證實有惡意虛構之事實者，得對申訴人為適當之懲處或處理。
- 二十七、屬性工法規範之申訴事件，經申評會作出成立決定者，應按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。  
屬性騷法規範之申訴事件，申評會調查結果，應作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關辦理。

### **第五章 被害人保護與扶助**

- 二十八、性騷擾事件處理過程中，本部及駐外機構應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協助、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其必要之服務。  
因被害人之請求，本部及駐外機構應提供至少二次之心理諮商

協助。

二十九、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，並避免相同事件或報復情事之發生。

本部及駐外機構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。

## 第六章 附則

三十、駐外機構依駐在國法令僱用之人員為性騷擾事件當事人，準用本要點之規定調查及處理，如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。但申訴及救濟，駐在國法令如有規定，得依駐在國法令規定辦理。

三十一、申評會委員均為無給職。但非本部之兼職委員出席會議及撰寫調查報告書，得依規定支領出席費或撰稿費。

三十二、申評會所需經費由本部相關預算項下支應。

三十三、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規規定辦理。