

國家通訊傳播委員會性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點

1. 中華民國 95 年 11 月 20 日通傳人字第 09505135670 號函訂定
2. 中華民國 101 年 12 月 13 日通傳人字第 10111016970 號函修正第一點、第二點
3. 中華民國 103 年 6 月 10 日通傳人字第 10311007930 號函修正第四點至第七點、第十三點
4. 中華民國 104 年 9 月 24 日通傳人字第 10411015710 號函修正第一點至第三點、第五點至第九點、第十三點至第十六點、第二十點
5. 中華民國 105 年 8 月 22 日通傳人字第 10511012790 號函修正第五點、第九點
6. 中華民國 108 年 9 月 10 日通傳人字第 10811012000 號函修正第四點、第十八點
7. 中華民國 109 年 6 月 16 日通傳人字第 10911007190 號函修正第三點至第五點、第七點、第十一點；除第五點自 109 年 11 月 1 日施行外，其餘條文自下達日施行（原名稱：國家通訊傳播委員會性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理要點）

一、國家通訊傳播委員會(以下簡稱本會)為提供免受性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處等相關措施，以維護當事人之權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項、性騷擾防治法第七條及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之範例，訂定本要點。

二、本要點所稱性騷擾，分別指下列情形：

(一) 適用性別工作平等法者，指適用對象於執行職務時，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，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或主管對適用對象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、獎懲之交換條件。

具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：

- 1、因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- 2、與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。
- 3、以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- 4、強制性交及性攻擊。
- 5、展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

(二) 適用性騷擾防治法者，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：

- 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。
- 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。

三、本要點適用包含本會員工、求職者、實習生及受服務人員間發生之性騷擾事件。

四、為處理性騷擾申訴案件，本會應設性騷擾申訴評議會（以下簡稱性騷擾申評會）。性騷擾申評會置委員五人至十一人，其中一人為召集人，由主任委員或副主任委員兼任，並為會議主席，召集人因故無法主持會議時，得指定委員代理之，其餘委員由主任委員指定本會職員及聘請專家學者擔任。委員應親自出席，不得代理；另置執行秘書一人及幹事一人，由主任委員指定人員派兼之。

前項委員人數，女性不得少於二分之一，且任一性別不得少於三分之一。

委員任期二年，均為無給職，因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

性騷擾申評會開會時，應有全體委員二分之一出席方得開會，有出席委員過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主席。

五、發生性騷擾事件時，被害人或其代理人除可依相關法律請求協助外，並得以書面或言詞，向性騷擾申評會提出申訴：

（一）申訴應檢具申訴書（格式如附件一），並載明下列事項：

- 1、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 2、有代理人者，應檢附委任狀，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- 3、申訴事實發生日期、內容。
- 4、可取得之相關事證或人證。
- 5、本人之簽名或蓋章。

(二) 申訴人如以言詞方式提出者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

(三) 申訴人或其代理人於案件評議期間得撤回申訴，其撤回方式應以書面為之(格式如附件二)，並於送達性騷擾申評會後即予結案備查。

(四) 適用性騷擾防治法提出者，應於事件發生後一年內為之。

(五) 申訴書或言詞作成之紀錄不合上開規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

性騷擾行為人為雇主時，受僱者或求職者除依本會內部管道申訴外，亦得向臺北市政府勞動局提出申訴。

前項所稱雇主指僱用受僱者之人、代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人。

六、本會調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

(一) 以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

(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，並得邀請具相關學識經驗者協助。

(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份之資料，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，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

(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。

七、性騷擾申評會評議程序如下：

- (一) 受理之性騷擾申訴案件，召集人應於七日內指派二人以上之委員，組成專案小組進行調查。當事人如為派遣勞工，應與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。
- (二) 專案小組調查結束後，由小組委員將結果作成調查報告書(格式如附件三)，提性騷擾申評會審議。
- (三) 性騷擾申評會評議時，應通知申訴人、被申訴人，以便其申請到場說明；並得邀請申訴人、被申訴人、關係人、學者專家或相關人員列席說明。
- (四) 申訴案件應自受理之日起二個月內完成調查及評議。必要時，得延長一個月，並應以書面通知當事人。性騷擾申評會委員對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得暫緩調查及決議，其期間不受前述規定之限制。
- (五) 性騷擾申評會之決議及通知，分別以下列方式為之：
 - 1、適用性別工作平等法者，應做成附理由之決議，並得做成懲處或其他處理之建議。該決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本會，並註明對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向性騷擾申評會提出申復，其期間自申訴決議送達當事人之次日起算。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。提出申復應附具書面理由，由性騷擾申評會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。
 - 2、適用性騷擾防治法者，應以書面通知當事人及臺北市政府社會局。書面通知當事人內容應包括調查結果(性騷擾成立或不成立)及理由、再申訴之期限為調查通知到達次日起三十日內，及再申訴機關為臺北市政府社會局。書面通知臺北市政府社會局內容應包括申訴書、訪談紀錄、相關會議紀錄、相關證物、性騷擾事件申訴調查紀錄、通知當事人調查結果

函及送達證書或雙掛號單。

八、有下列情形之一者，當事人得對性騷擾申評會之決議提出申復：

- (一) 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- (二) 申評會之組織不合法者。
- (三) 應迴避之委員參與決定者。
- (四) 參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
- (五) 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
- (六) 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- (七) 為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
- (八) 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- (九) 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

九、申訴案件有下列各款情形之一者，應不予受理：

- (一) 適用性騷擾防治法提出申訴逾申訴期限者。
- (二) 申訴書要件不完備，未於第五點第五款所定期限內補正者。
- (三) 申訴人非被害人本人或其代理人，而提出申訴者。
- (四) 同一事由經申訴決議後，再提起申訴者。

不受理性騷擾防治法之性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面敘明理由通知當事人，並應副知臺北市政府社會局。

十、參與調查、評議之人員應對申訴案件內容負保密責任，違反者，召集人應立即終止其參與，簽陳主任委員依規定辦理懲處，前述違反者如非本會人員，得函請其服務機關(構)依規定辦理懲處事宜，並解除其派(聘)兼。

十一、性騷擾事件申訴之處理、調查及決議人員，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。

性騷擾事件申訴及申復之處理、調查及決議人員有下列各款情形之一者，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，向性騷擾申評會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之處理、調查及決議人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之處理、調查及決議人員在性騷擾申評會就該申請事件為準駁前，應停止處理、調查及決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

處理、調查及決議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，應由性騷擾申評會命其迴避。

十二、性騷擾申評會建議當事人有輔導或醫療需要時，本會得轉介專業輔導或醫療機構。

十三、本會員工性騷擾行為經調查屬實者，應視情節輕重依公務人員相關法規作成懲處之建議移送考績委員會審議，並得命其以書面保證不得有類似行為發生。如涉及刑事責任時，本會並應協助申訴人提出申訴。如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處建議。

十四、本會員工利用執行職務之便，對他人為性騷擾，被害人若依性騷擾防治法第九條第二項後段請求回復名譽之適當處分，本會員工對被害人為回復名譽之適當處分時，應提供適當之協助。

十五、性騷擾之行為人如非本會員工，本會應依本要點提供應有之保護。

十六、本會雖非加害人所屬機關，於接獲適用性騷擾防治法之性騷擾申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送臺北市政府社會局。

十七、本會應採取事後之追蹤考核監督，確保性騷擾申評會所作決議之懲處或處理措施有效執行，避免相同事件或有報復情事發生。

十八、本會應設申訴管道，並於本會網頁或適當場所公告之。

申訴管道如下：

專線電話：02-33438823

專用傳真：02-23433686

專用電子信箱：sexualharassment@ncc.gov.tw

十九、非本會之兼職委員及參與調查之專業人員撰寫調查報告，得支領撰稿費，出席會議時並得依相關規定支給費用。

二十、本會應每年定期舉辦或鼓勵員工參與性騷擾防治教育訓練，並利用有效管道公開揭示相關資訊，以防治性騷擾情事發生。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

員工於非本會所能支配、管理之工作場所工作者，本會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。

二十一、性騷擾申評會所需經費，由本會相關預算項下支應。