檔　　號:
保存年限:

屏東縣政府 函

地址：900219屏東縣屏東市自由路527號
聯絡人：詹欣瑜
聯絡電話：08-7320415#6535
傳真：08-7326195
電子信箱：002771@pthg.gov.tw

受文者：屏東縣三地門鄉口社國民小學

發文日期：中華民國115年8月31日
發文字號：屏府人考字第1155161140號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如主旨（376530000A115516114000-1.pdf、376530000A115516114000-2.pdf）

主旨：行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）檢送「行政院所屬中央及地方各機關（構）性騷擾案件申訴處理作業流程指引（115年8月修正版）」（以下簡稱本指引）及「本指引相關事項Q&A」各1份，轉請查照。

說明：

一、依據人事總處115年8月24日總處培字第1153028185號函辦理。

二、人事總處為協助各機關（構）瞭解性別平等工作法及性騷擾防治法於公部門之適用情形，前依勞動部及衛生福利部修正發布之相關子法及配套措施，整理各機關（構）處理性騷擾申訴案件之作業流程及應行注意事項，並彙編為本指引。嗣因應性平三法主管機關業陸續就實務運作衍生疑義作成相關令（函）釋，爰配合修正補充本指引相關章節內容，另就公部門性騷擾案件實務作業常見問題製作相關事項Q&A，供各機關實務運作參考。

三、本指引（115年8月修正版）及相關事項Q&A業同步置於人

事總處全球資訊網「公部門性騷擾防治專區」（路徑：首頁/公部門性騷擾防治專區/叁、公部門指引/相關規定、表單及流程圖）。

正本：本府各處、本府所屬一級機關、本府所屬二級機關、本縣各鄉鎮市公所、本縣各鄉鎮市民代表會、各高國中、各國小
副本：本府人事處 電子公文交換章 2026/09/02 07:49:50

裝 訂 線

行政院所屬中央及地方各機關（構）性騷擾案件申訴處理作業流程指引

行政院人事行政總處

中華民國 115 年 8 月修正版

目錄

壹、前言 1

性平三法處理性騷擾申訴調查主要流程圖 4

貳、性工法－公務人員職場性騷擾事件之處理 5

一、名詞界定 5

二、適用範圍 7

三、機關處理調查職場性騷擾案件之機制與運作 10

四、申訴調查處理程序 13

五、機關首長或各級主管涉及性騷擾行為之先行停止或調整職務 21

六、機關對性騷擾行為人之懲處 22

七、其他注意事項 24

八、職場性騷擾申訴調查處理流程圖（性工法） 27

九、相關書表範本 28

附錄 1-1（申訴書範本） 29

附錄 1-2（委任書範本） 33

附錄 1-3（申訴撤回書範本） 34

附錄 1-4（調查訪談紀錄範本） 35

附錄 1-5（調查報告書範本-送交申訴處理單位審議） 36

附錄 1-6（郵務送達證書範本） 37

附錄 1-7（決議書範本-通知當事人） 38

附錄 1-8（性騷擾成立通知函-通知被申訴人範本） 40

附錄 1-9（性騷擾成立通知函-通知申訴人範本） 41

附錄 1-10（性騷擾不成立通知函-通知申訴人範本） 42

附錄 1-11（性騷擾不成立通知函-通知被申訴人範本） 43

叁、性騷法－機關防治義務與受理申訴事件之調查處理 44

一、性騷擾之定義 44

二、適用範圍 44

三、機關於所屬公共場所及公眾得出入之場所之性騷擾防治責任 44

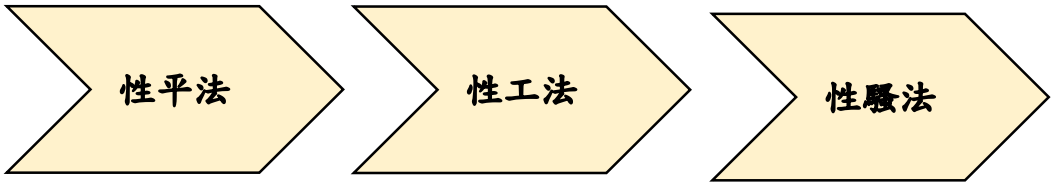
四、申訴調查處理 46

五、機關對性騷擾行為人之懲處 49
六、教育訓練方案 50
七、其他注意事項 50
八、性騷擾事件受理申訴、調查處理流程圖（性騷法） 52
九、相關書表範本 53
附錄 2-1（申訴書-依衛生福利部版） 54
附錄 2-2（委任書範本） 57
附錄 2-3（申訴撤回書範本） 58
附錄 2-4（申訴調查報告及處理建議書-依衛生福利部版） 59
附錄 2-5（調解申請書-依衛生福利部版） 63

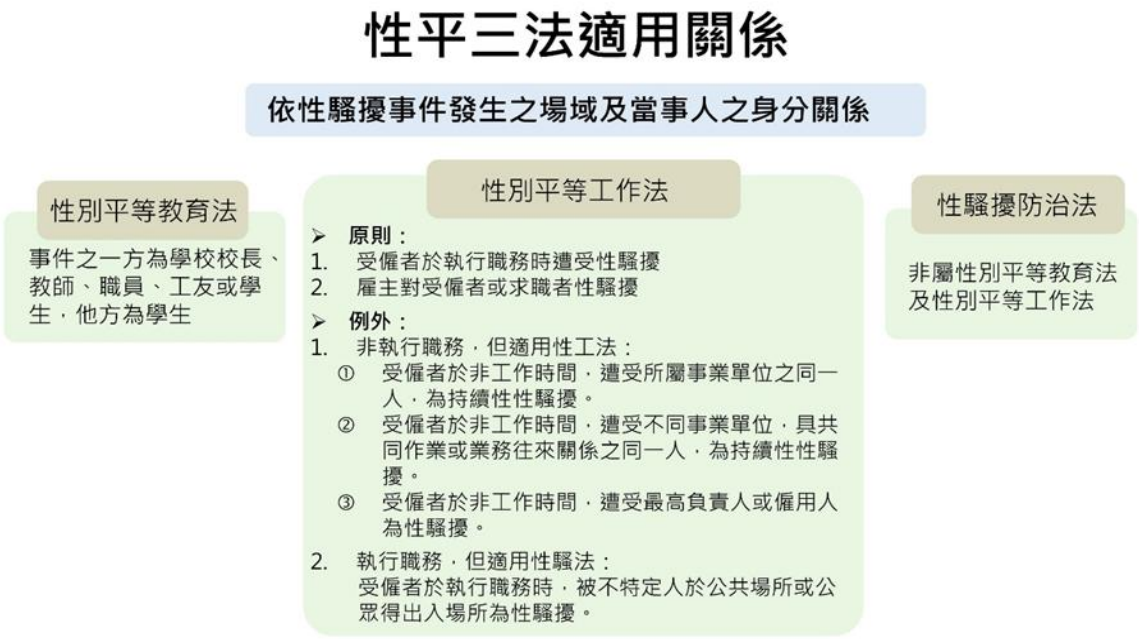
壹、前言

為建構以被害人保護為中心的性騷擾防治網絡，強化「有效」打擊加害人的裁罰處置、完備「友善」被害人的權益保障及服務、建立專業「可信賴」的性騷擾防治制度，完備性騷擾防治法制「性別平等教育法」（以下簡稱性平法）、「性別平等工作法」（以下簡稱性工法）及「性騷擾防治法」（以下簡稱性騷法）等性平三法已於 112 年 8 月 16 日修正公布，除部分條文自 113 年 3 月 8 日施行外，自公布日施行。

性平法主要規範校園性騷擾事件，以事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生為適用範圍；性工法主要適用於求職者或受僱者於執行職務或求職時遭受性騷擾之情形，課予雇主對性騷擾行為之防治義務；性騷法之適用範圍最廣，除賦予政府機關（構）等場所主人性騷擾防治義務外，適用性平法及性工法以外之其他性騷擾申訴事件，均依性騷法規定處理。性平三法之立法目的皆是為防治性騷擾，惟三法對性騷擾之定義並不相同，適用之範圍、處理流程亦有差異；適用關係依序為性平法、性工法、性騷法[1]。



[1] 性平法第 1 條第 2 項：「校園性騷擾事件之適用範圍依本法規定處理，因當事人身分關係不在本法規定之適用範圍者，視其情形分別適用性別平等工作法或性騷擾防治法。」；性工法第 1 條第 2 項：「工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理。」；性騷法第 1 條第 2 項：「性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定。但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。」



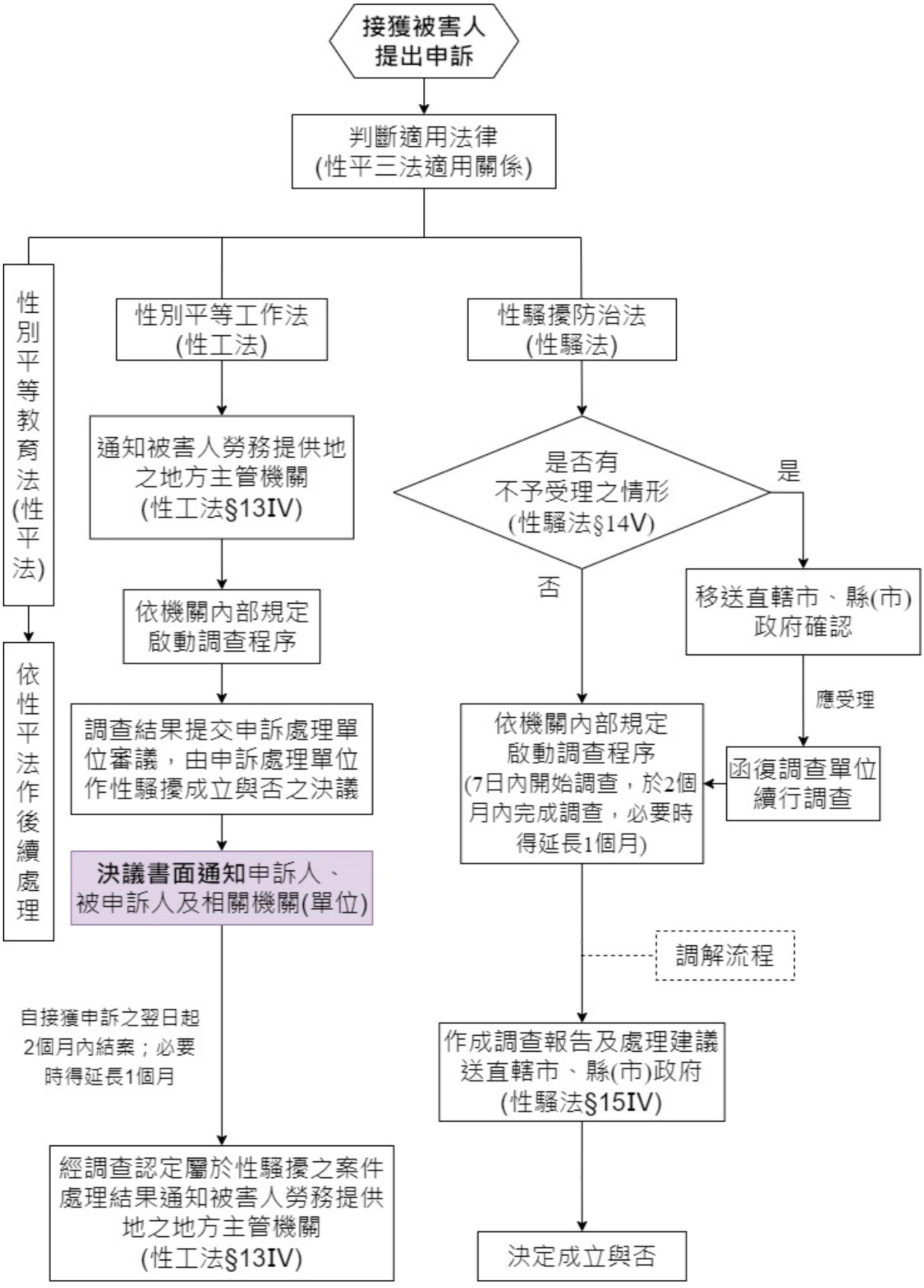
資料來源：摘錄自衛生福利部「性騷擾防治措施申訴及裁處流程指引（113 年 4 月）」第 1-3 頁

性工法第 13 條規定，雇主應採取一定措施，防止性騷擾之發生；僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。性騷法第 7 條則明定政府機關（構）對所屬公共場所及公眾得出入之場所防治性騷擾行為之義務，於知悉性騷擾事件應採取有效之糾正及補救措施；組織之成員、受僱人或受服務人員人數達三十人以上者，並應訂定性騷擾防治措施，且公開揭示之。同法第 14 條規定，性騷擾事件被害人提起申訴，申訴時行為人有所屬政府機關（構），向該政府機關（構）提出。

行政院所屬中央及地方各機關（構）【以下簡稱機關】於修法前均已依性工法第 13 條及性騷法第 7 條規定，訂定機關內部性騷擾防治規範。因應本次性工法及性騷法修正，法制主管機關勞動部、衛生福利部業於 113 年 1 月 17 日及同年 3 月 6 日分別修正發布性工法施行細則、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷法施行細則、性騷擾防治準則等子法。本次修法幅度大，機關需進一步強化內部性騷擾防治規範及措施，

茲以性工法及性騷法於機關端之防治義務及受理申訴調查處理流程，因適用情境及對象之不同，有規範上之差異。本指引係為提供各機關於處理性騷擾案件之原則性參考，並就性工法、性騷法等規範於公部門之適用，作相關說明。

性平三法處理性騷擾申訴調查主要流程圖



貳、性工法－公務人員職場性騷擾事件之處理

本次性工法修正第13條等有關雇主性騷擾防治義務之規定，於公部門亦有適用，另增訂第32條之3[2]有關機關（構）首長或各級主管涉及性騷擾，於申訴調查期間，得先行停止或調整職務；第38條之3[3]行為人為機關（構）首長時裁處罰鍰等規定。因應上開性工法修正，勞動部業於113年1月17日修正發布性工法施行細則、工作場所性騷擾防治措施準則等子法。

一、名詞界定

（一）雇主：依性工法第 3 條第 3 款規定[4]。於本指引主要指機關；代表機關行使管理權或處理有關事務之人（如被害人直屬主管、人事單位或受理性騷擾申訴處理單位等），視同雇主。

（二）受僱者：依性工法第3條第1款規定。

（三）公務人員：公務人員保障法之適用或準用對象[5]，即該法

[2] 性工法第32條之3：「（第1項）公務人員、教育人員或軍職人員遭受性騷擾，且行為人為第十二條第八項第一款所定最高負責人者，應向上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關申訴。（第 2 項）第十二條第八項第一款所定最高負責人或機關（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。……。（第5項）機關政務首長、軍職人員，其停止職務由上級機關或具任免權之機關為之。」

[3] 性工法第38條之3：「（第1項）第十二條第八項第一款之最高負責人經依第三十二條之三第一項規定認定有性騷擾者，由地方主管機關依前條第一項規定處罰。（第 2 項）前項裁處權時效，自第三十二條之三第一項所定受理申訴機關收受申訴人依該項規定提起申訴之日起算，因三年期間之經過而消滅；自該行為終了時起，逾十年者，亦同。」

[4] 性工法第 3 條：「本法用詞，定義如下：一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。……三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。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，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。……」

[5] 性工法第2條第2項規定：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第

第 3 條及第 102 條所定人員。

（四）最高負責人：依性工法第 12 條第 8 項規定[6]。於本指引主要指機關首長。

（五）各級主管：機關**副首長、行政性幕僚長－秘書長、主任秘書或總核稿秘書、技術性幕僚長－總工程司、主任工程司或總核稿技正、內部各級單位主管、副主管**[7]**。**

（六）性騷擾：依性工法第 12 條[8]及工作場所性騷擾防治措施準則第 5 條[9]規定之情形，由機關依個案事實審酌認定。

三十二條之一、第三十二條之二、第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不適用之。」同條第 3 項規定：「公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。」依原行政院勞工委員會 92.4.29 勞動三字第 0920024233 號令，該條規定所稱公務人員，係以公務人員保障法之適用或準用範圍為界定依據。

[6] 性工法第 12 條第 8 項：「本法所稱最高負責人，指下列之人：一、機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。二、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。」

[7] 參考「各機關職稱及官等職等員額配置準則」之主管類職稱，並依據機關（構）組織法上之職責項目及實際工作內容作整體判斷。至有關各級主管之職務代理人部分，由各機關（構）依個案情形覈實認定是否具權勢不對等關係。

[8] 性工法第 12 條：「（第 1 項）本法所稱性騷擾，指下列情形之一：一、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，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、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。（第 2 項）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。（第 3 項）有下列情形之一者，適用本法之規定：一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。（第 4 項）前三項性騷擾之認定，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、行為及相對人之認知等具體事實為之。……」

[9] 工作場所性騷擾防治措施準則第 5 條：「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。」

二、適用範圍

（一）公務人員遭受性工法第12條所定之性騷擾。另應注意，公務人員執行職務時如係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為性騷擾時，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷法之規定。[10]

> 舉例：
> 戶政事務所公務人員於受理民眾申辦業務之服務櫃台執行職務時，遭受民眾性騷擾，就該性騷擾事件之調查 、調解及處罰等事項，應適用性騷法。[11]

[10] 性工法第 12 條第 7 項：「第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。」

[11] 依勞動部 114.1.6 勞動條 5 字第 1130149123 號函略以，鑒於現今勞務給付型態多元，部分工作場所尚非雇主所能支配、管理，受雇者執行職務時，即使遭受不特定人性騷擾，是類案件之行為人因屬不特定人，雇主仍難以對性騷擾事件進行調查或對行為人懲處。案經會商衛生福利部，例示以下態樣，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，應適用性騷擾防治法之規定，至非屬例示態樣者，仍應依性工法第 12 條第 7 項規定之立法意旨及個案事實認定之：(一)大眾運輸事業之受僱者執行職務時，於大眾運輸工具、停泊或等候大眾運輸工具之場站，遭受乘客性騷擾。(二)戶政事務所等提供民眾申辦業務或服務之政府機關（構）之受僱者，於執行職務時遭受洽公民眾性騷擾。(三)醫事人員於執行職務時，於醫療院所遭受病患、家屬性騷擾。(四)居家照顧服務員執行職務時，於服務個案家中遭受服務對象或其家屬性騷擾。(五)照顧服務機構、福利機構或安置機構之受僱者執行職務時，於機構內遭受被照顧者、被安置者性騷擾。(六)社區或大樓管理員於執行職務時，於社區或大樓管理室遭大樓住戶、送貨員或來訪者（非具共同作業或業務往來關係者）性騷擾。(七)商店、餐廳、百貨公司、戲院、飯店、賣場、銀行等營業場所之受僱者執行職務時，遭顧客性騷擾。(八)不動產經紀人員執行職務時，於待售房屋中遭受顧客性騷擾。(九)汽車業務員執行職務時，於試車之車輛內遭受顧客性騷擾。(十)受僱者因公受派訓練時，於訓練機構內遭受講師或其他事業單位受訓者性騷擾。(十一)電話客服中心受僱者執行職務時，遭受進線諮詢者性騷擾。(十二)社群網站小編透過網路執行職務時，遭受留言者性騷擾。

（二）公務人員有下列於非工作時間遭受性騷擾之情形亦適用性工法[12]：

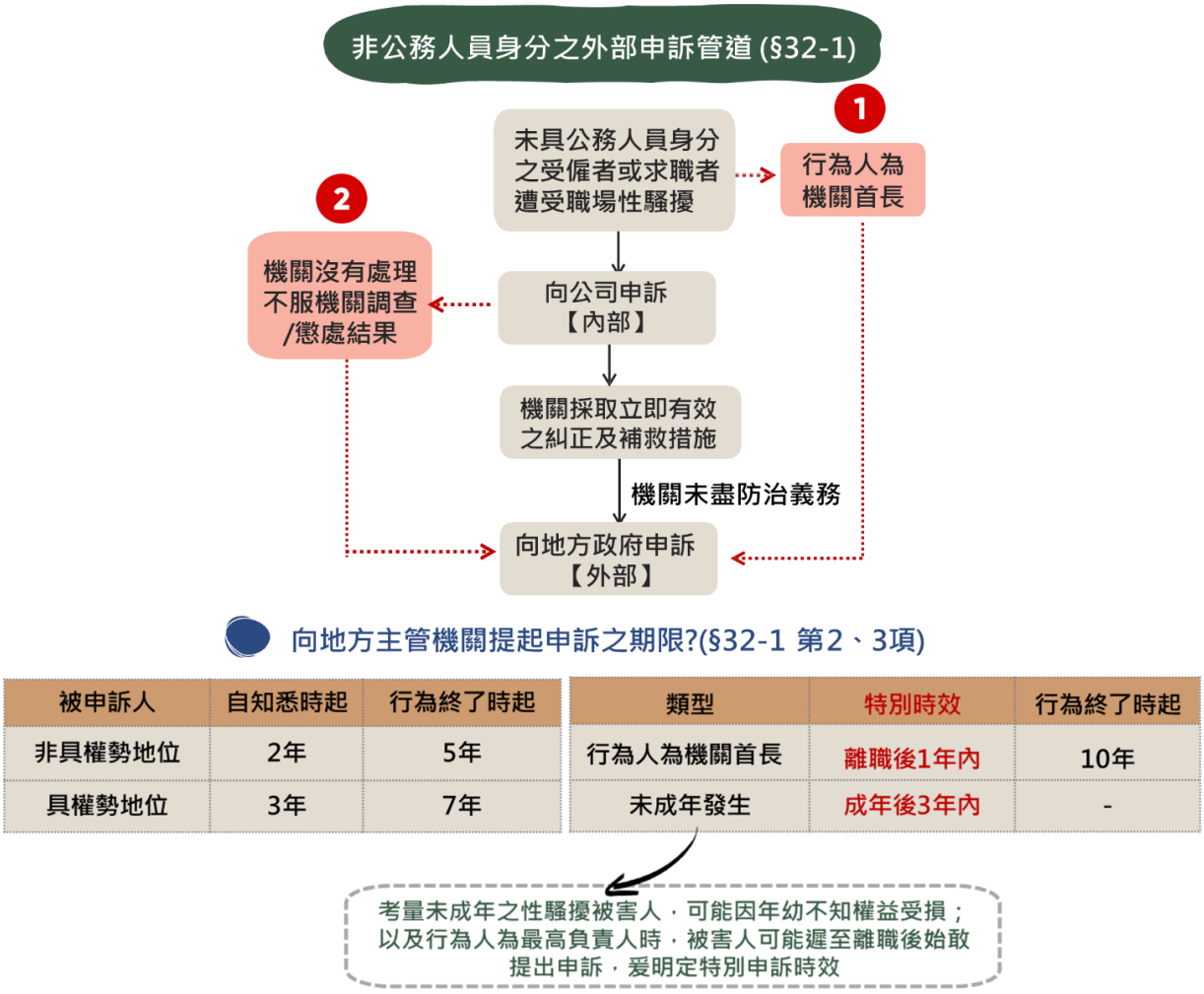
1. 於非工作時間，遭受本機關內之同一人，為持續性性騷擾。
2. 於非工作時間，遭受其他機關或事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾[13]（按：於非工作時間遭受不同機關、具共同作業或業務往來關係之同一人「一次性」性騷擾，應適用性騷法）。
3. 於非工作時間，遭受本機關首長為性騷擾（按：受本機關首長為性騷擾，不論工作時間或非工作時間或是否具持續性，均適用性工法）。

（三）至非公務人員受僱者遭受職場性騷擾之案件，由機關依性工法及其相關子法、指引等規範辦理，並得參考本指引及

[12] 性工法第 12 條：「（第 1 項）本法所稱性騷擾，指下列情形之一：一、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，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、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。……（第 3 項）有下列情形之一者，適用本法之規定：一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。……」另依公務人員保障暨培訓委員會復審案件實務見解，雖性騷擾之認定係以被害人之被侵犯感受出發，從被害人個人之觀點思考，著重於被害人之主觀感受及所受影響，而非以行為人之侵犯意圖判定。惟性騷擾事件仍應依個案事件發生之背景、當事人之關係、環境、行為人言詞、行為及相對人認知等具體事實綜合判斷，在「合理被害人」之標準下，認定是否構成性騷擾，非單以被害人之被侵犯感或個人認知、主觀覺受予以認定（臺北高等行政法院 107 年度訴字第 687 號判決及 107 年度訴字第 262 號判決意旨參照）。

[13] 性工法施行細則第 4 條之 2：「（第 1 項）本法第十二條第三項第二款及第十三條第二項所稱共同作業，指基於共同目的於同一期間從事工作者。（第 2 項）本法第十二條第三項第一款及第二款所稱持續性性騷擾，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者。……」；依勞動部 113.1.24 勞動條 5 字第 1130147597 號函說明略以，性工法第 12 條第 3 項第 2 款及第 13 條第 2 項所指業務往來關係，舉例而言，機關間合作辦理活動，於洽辦協調期間有會商、勘查場地等互動往來即屬之。

相關法令訂定內部規範。機關處理性騷擾案件及訂定內部規範並應注意受僱者（被害人）是否為公務人員，適用法規之差異（例如：受僱者為非公務人員時，適用性工法第32條之1、第32條之2、第33條、第34條、第38條及第38條之1規定；公務人員則無該等規定之適用）。



資料來源：參考自勞動部性工法修正規定解析簡報資料

（https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28268/28272/65618/）

三、機關處理調查職場性騷擾案件之機制與運作

（一）機關應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並應指定專責單位或人員處理性騷擾之申訴[14]。

（二）僱用受僱者30人以上之機關，應設申訴處理單位；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。僱用受僱者 100 人以上者，於處理性騷擾申訴時，除應設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組（以下簡稱調查小組）調查之，成員應有具備性別意識之外部專業人士[15]。

1、機關**申訴處理單位**：

(1) 召集人由機關首長或其授權指定人員擔任之，組成人數可由機關依實務運作情形訂定，並應符合女性成員比例不得低於二分之一。

(2) 雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本指引處理性騷擾申訴事宜[16]。

---

[14] 工作場所性騷擾防治措施準則第 2 條：「（第 1 項）僱用受僱者十人以上未達三十人之雇主，為防治性騷擾之發生，應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道。（第 2 項）前項所定申訴管道，應於工作場所顯著之處公開揭示；其公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。」第 3 條：「（第 1 項）僱用受僱者三十人以上之雇主，除依前條規定辦理外，應依本準則規定，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並公開揭示之。（第 2 項）前項規範之內容，應包括下列事項：……二、性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單位負責。……。」

[15] 工作場所性騷擾防治措施準則第 12 條第 2 項：「僱用受僱者三十人以上之雇主，應設申訴處理單位；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。」第 13 條第 2 項：「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。」又現行性工法及相關子法雖未明文規定調查小組之性別比例，惟仍建議機關適度注意其成員之性別比例、避免過度失衡，以減少後續救濟程序中被質疑程序正當性與公正性不足之爭議。

[16] 工作場所性騷擾防治措施準則第 12 條第 4 項：「雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本準則處理性騷擾申訴事宜。」另依教育部 114.1.9 臺教學(三)字第 1130122346 號函附「各級學校校長或教職員工涉職場性騷擾事件」申訴及處理流程

(3) 負責性騷擾案件成立與否之審議、決定。

(4) 機關未設置調查小組者，由**申訴處理單位**負責性騷擾案件之調查（含相關人員訪談、紀錄等）、調查報告之撰擬及研提處理建議等。

2、機關**調查小組**：

(1) 成員應具有性別意識，並應有 1 位以上之外部專業人士。

(2) 負責性騷擾案件之調查（含相關人員訪談、紀錄等）、調查報告撰擬及研提處理建議等。

3、**性別意識專業人士**：

(1) 內部成員：機關應定期實施防治性騷擾之教育訓練，申訴處理單位之內部成員每年應有防治性騷擾相關學習時數[17]。

(2) 外部成員：可參考勞動部建置之工作場所性騷擾調查專業人才庫（https://gepd.mol.gov.tw/SearchList）[18]。

4、**其他**：

(1) 機關未達「工作場所性騷擾防治措施準則」所定應設申訴處理單位、調查小組之規模者，得參考前開規定辦

說明略以，考量不同法律規範目的及調查專業權責有所不同，又受僱者 30 人以上之學校具一定規模，爰應另設申訴處理單位；復考量偏鄉小校之人力負擔，受僱者未達 30 人之學校，得委託該校之性別平等教育委員會依防治準則處理職場性騷擾申訴事宜。

[17] 工作場所性騷擾防治措施準則第 9 條：「（第 1 項）僱用受僱者三十人以上之雇主，依第三條第二項第一款規定，應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：一、針對受僱者，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。二、針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。（第 2 項）前項教育訓練，應對下列對象優先實施：一、雇主依第三條第二項第二款指定之人員或單位成員。二、事業單位之董事（理事）、監察人（監事）、經理人、擔任主管職務者。三、政府機關（構）、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。」

[18] 勞動部並未限制機關申訴處理單位、調查小組之專業人士一定必須係來自該部人才庫，亦可為教育部性別平等教育人才資料庫或各機關現行性平會委員。

理，並應注意委員性別之相當比例[19]。

(2) 機關就參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應注意是否有應自行迴避之情形，如有應自行迴避而不迴避者，機關應命其迴避[20]。

(3) 各機關人事、主計、政風人員涉職場性騷擾事件時，應循服務機關申訴處理要點辦理，並由服務機關踐行性工法規定之各項雇主責任[21]。

（三）機關受理性騷擾申訴案件及調查小組組成之建議作法

1、 受理申訴：機關指定之專責單位或人員接獲性騷擾申訴案件時，應儘速確認是否適用性工法、是否有受理調查權限、申訴書或紀錄是否完備[22]；亦得由申訴處理單位按月排定擔任輪值委員協助確認。

2、 調查小組之組成，就下列作法擇一運用：

---

[19] 工作場所性騷擾防治措施準則第 12 條第 3 項：「僱用受僱者未達三十人者，為處理性騷擾之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理單位，並應注意委員性別之相當比例。」另參考勞動部「職場性騷擾申訴處理指導手冊」略以，實務運作上如有困難，建議可委由具備性別意識之外部專業人士協助處理調查。

[20] 工作場所性騷擾防制措施準則第 15 條：「（第 1 項）參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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。（第 2 項）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，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向雇主申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。（第 3 項）被申請迴避之人員在雇主就該申請事件為准許或駁回之決定前，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 4 項）第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由雇主命其迴避。」

[21] 行政院人事行政總處 112.9.12 總處綜字第 1121001842 號函。

[22] 工作場所性騷擾防治措施準則第 11 條：「（第 1 項）性騷擾之申訴人，得以言詞、電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。（第 2 項）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、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。三、申訴之事實內容及相關證據...。」

(1) 提申訴處理單位討論案件處理建議與調查小組之成員。

(2) 授權由申訴處理單位召集人按案件情形，指定適當內外部委員，或經申訴處理單位討論訂定爾後案件之分配原則，俾使機關於接獲案件時可立即進行調查，調查之細部運作由小組成員視案件情形及調查過程需要彈性調整。

（四）機關不得訂定申訴期限：因性工法及相關子法並未就受僱者遭遇性騷擾時，對雇主提起申訴之申訴期限予以限制，故機關訂定之內部規範尚不得訂定申訴期限[23]。

四、申訴調查處理程序

（一）機關因**接獲被害人申訴而知悉**性騷擾之情形時

1、釐清案件適用法規、受理申訴調查機關等事項

(1) 應先釐清案件是否適用性工法、是否具受理申訴調查權限。如無受理申訴調查權限，應移送具管轄權限之機關並副知申訴人。

(2) 確認申訴書或紀錄是否符合工作場所性騷擾防治措施準則第 11 條規定。

2、處理過程應注意保密，可參考機密文件之作法（如相關文書足資辨識身分之資料以代碼處理等）。惟如何妥善保密義務屬實務運作之細節，請機關視個案妥為處理。

3、知悉性騷擾案件後應即採取之措施

(1) 考量申訴人之意願，對相關人員採取適當之隔離措施（如業務內容調整、座位調動、一定行為之禁止、居家辦公等），避免申訴人持續處於敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境。

(2) 協助申訴人保留相關證據（注意即時性、不宜過度訪談

[23] 參照原行政院勞工委員會 100.10.5 勞動條 3 字第 1000132616 號函。

及實質調查，避免影響調查小組後續之調查及重複詢問)。

(3) 對申訴人提供（或轉介）法律或相關諮詢管道、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

(4) 至勞動部建置之「職場性騷擾案件通報系統」通知申訴人勞務提供地[24]之直轄市或縣（市）主管機關。

4、啟動調查程序

(1) 機關應儘速將案件提交申訴處理單位（或調查小組）進行討論，並由申訴處理單位（或調查小組）研議案件之處理方式（如：確定訪談對象、順序、日期、方式及訪談題綱；是否有蒐集相關證據之需求；調查報告之撰寫、提交審議之期限等；申訴人或被申訴人是否有特殊情況，需請具相關學識經驗者協助等)。另亦可參考前開三、(三）機關受理性騷擾案件及調查小組組成之建議作法。

(2) 申訴處理單位處理情形或會議紀錄，應即時簽報首長知悉。會議紀錄通知申訴處理單位成員時，應以密件方式為之；如申訴人及被申訴人非同一機關，並應函送對方機關。

(3) 調查小組成員建議為申訴處理單位成員，如案件具有特殊性，亦得視個案加邀其他外部專業人士共同參與調查。

[24] 勞動部已建置「職場性騷擾案件通報系統」(https://shwn.mol.gov.tw/personal/login)。另依勞動部 113.1.24 勞動條 5 字第 1130147597 號函說明略以，性工法施行細則第 4 條之 3：「本法第十三條第四項所稱地方主管機關，指被害人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關。」舉例 1：被害人服務機關所在地位於臺北市，業務上需出差至各縣市，倘於出差期間因執行職務遭受性騷擾，機關於接獲申訴及調查認定屬性騷擾案件之處理結果時，應通知臺北市政府。舉例 2：被害人之服務機關所在地位於臺北市，惟長期派駐於臺中市辦事處提供勞務，倘於執行職務期間遭受性騷擾，雇主於接獲申訴及調查認定屬性騷擾案件之處理結果時，應通知臺中市政府。

(4) 調查小組應視案件情形及調查過程需要，彈性調整實際訪談對象、訪談方式等執行細節，及給予當事人充分陳述意見與答辯之機會[25]，並建議由調查小組中之外部專業人士協助撰擬調查報告。

5、申訴處理單位審議及決議

(1) 調查報告[26]依限送交申訴處理單位進行審議，召開會議時，如尚有需釐清事實，得以書面通知當事人及關係人到場說明，並避免重複詢問及當面對質。

(2) 上開通知書應依規定送達，其內容包含詢問目的、時間、地點、得提出書面陳述及提出期限、得否委託他人到場、不到場或不提出書面陳述所生之效果（例如：載明如未到場陳述亦未提出書面陳述，將依現有之事證進行審議）等相關事項[27]，並給予適當準備期間。當事人縱未到場或陳述，仍應進行審議及決議。

(3) 申訴處理單位應為附理由[28]之決議（性騷擾案件成立與否），並得作成懲處或其他處理之建議。若被申訴人及申訴人分屬不同機關，受理申訴調查機關應邀請另一方當事人之機關適度參與性騷擾案件之調查過程（或申訴處理單位審議會議）。

(4) 機關應將申訴處理單位之決議以書面通知申訴人、被申訴人及被申訴人所屬單位。

(5) 機關應自接獲申訴之翌日起 2 個月內結案，必要時，得

[25] 工作場所性騷擾防治措施準則第 16 條：「申訴處理單位或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。」

[26] 工作場所性騷擾防治措施準則第 14 條第 1 項：「性騷擾申訴事件調查之結果，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。」

[27] 參酌行政程序法第一章第六節「調查事實及證據」、第十一節「送達」等相關規定。

[28] 依工作場所性騷擾防治措施準則第 17 條第 2 項：「申訴處理單位應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。」

延長1個月，並通知當事人[29]。。

(6) 性騷擾行為經調查屬實，機關應視情節輕重，對行為人為適當之懲處或處理，並依勞動部規定之內容及方式，將處理結果通知被害人勞務提供地之地方主管機關。

(7) 如經證實性騷擾案件有惡意虛構之事實者，機關得對申訴人為適當之懲處或處理。

6、 強化機關防治措施：依個案情形，檢討精進現行機關之性騷擾防治措施，避免再有類似個案情形（如：主管性騷擾敏感性訓練、發現身邊疑似案件之處理訓練、對案件情境加強宣導等）。

（二）機關**非因接獲申訴而知悉**性騷擾事件時（如聽聞、接獲檢舉[30]、陳情、被害人口頭告知但不提起申訴[31]等）：

1、 釐清及查證相關事實

(1) 已知疑似被害人，應優先聯繫疑似被害人瞭解案情。

(2) 已知疑似行為人、被害人未明，仍宜進行適時之處理，並建議機關得依實務狀況判斷或諮詢申訴處理單位之專業人士給予建議。

(3) 行為人、被害人均未明，仍應就已知訊息進行必要之事實釐清及查證，倘遇檢舉內容不完備，仍應詳實紀錄辦理情形。

---

[29] 工作場所性騷擾防治措施準則第18條第1項：「雇主自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。」依勞動部113.1.24勞動條5字第1130147597號函說明略以，所稱「結案」，係指性騷擾申訴事件決議之作成，並由雇主以書面通知申訴人及被申訴人；「當事人」係指申訴人及被申訴人。機關收受申訴之後續處理流程（如調查小組之組成、調查之運作方式等）應自行掌握辦理進度，並規範細部執行期程。

[30] 114年7月22日施行之「公益揭弊者保護法」，已將「違反性騷法、性工法、性平法之行為」列為該法所稱「弊案」之範圍，針對揭弊者（檢舉人），機關應落實該法所定之身份保密、工作保障（不利益處分之禁止）及人身保護等揭弊者保護措施。

[31] 工作場所性騷擾防治措施準則第6條第3項：「雇主因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，雇主仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。」

2、處理過程仍應注意保密，可參考機密文件之作法（如相關文書足資辨識身分之資料以代碼處理等）。惟如何妥善保密義務屬實務運作之細節，請機關視個案妥為處理。

3、如已知被害人，進行權益告知，並依被害人意願協助其提起申訴

(1) 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑（例如：依性工法提起申訴、對行為人請求民事損害賠償、提出刑事告訴等）。

(2) 協助被害人保留相關證據（注意即時性、不過度訪談及實質調查，避免影響正式申訴調查程序及重複詢問）。

(3) 瞭解被害人不願提起申訴之原因，給予正向心理支持，降低焦慮及防衛心理，協助其提起申訴。

4、適度調整工作：機關視案件情形適度調整相關人員之工作內容或工作場所（如業務內容調整、座位調動、一定行為之禁止、居家辦公等），避免被害人持續處於敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境。

5、依被害人意願，提供（或轉介）法律或相關諮詢管道、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

6、機關應致力營造被害人敢於申訴之職場環境，惟如被害人無意願具名，仍應依性工法第 13 條第 2 項第 2 款就相關事實進行必要之釐清及查證，並得作成內部調查報告，將該調查報告及初步處理方向提報申訴處理單位或請外部專家學者檢視，就本案之後續處理方式給予建議。

7、強化機關防治措施：依個案情形，檢討精進現行機關之性騷擾防治措施，避免再有類似個案情形（如：主管性騷擾敏感性訓練、發現身邊疑似案件之處理訓練、對案件情境加強宣導等）。

（三）特殊情境之處理

1、離職、退休、調職人員**於原服務機關涉性騷擾**案件之處理

(1) 性工法第 13 條所規範之雇主防治義務責任是指性騷擾行為發生時之雇主。故如被害人或行為人已離職、退休或調任其他機關或事業單位，申訴應由行為發生時之服務機關受理。機關於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，不因當事人任職之機關或事業單位異動而免除[32]。

(2) 倘行為人已離職或退休未再任，為使申訴處理單位委員瞭解對渠等懲處之法律效果，於調查小組完成調查報告前及申訴處理單位作成處置建議前，應將依考績法或懲戒法所為懲處或懲戒處分之效果，提供調查小組及申訴處理單位委員參考，再由委員綜合考量後作成懲處或其他處理之建議。

(3) 舉例說明如下：

A. **舉例一：被害人**於前任職 A 機關時，遭受同任職 A 機關同仁性騷擾，於離職、退休或調任他機關或事業單位後始提起申訴

- 應以 A 機關為受理申訴調查機關，並由 A 機關依性工法第 13 條第 4 項規定通知被害人勞務提供地之地方主管機關。
- 被害人提起申訴時，如任職其他機關（例如 B 機關），B 機關於該性騷擾案件處理過程中提供被害人必要之協助，例如：被害人配合A機關調查訪談或參加A機關召開之考績委員會對行為人懲處額度陳述意見等，B 機關應給予差勤彈性處理[33]；B 機關得對被

[32] 參照勞動部 113.4.8 勞動條 5 字第 1130052380 號函。

[33] 差勤彈性處理係為利案件進展順利，基於保護被害人，建議各機關視個案依公務人員請假規則或相關人事規定，如符合法定事由則給予公假；非法定事由就差勤予以

害人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務等。

B. **舉例二：行為人**於原服務A機關涉及對同任職A機關內同仁性騷擾行為，惟被害人提起申訴時，行為人已離職、退休或調任其他機關或事業單位

- 被害人提起申訴時，行為人如任職其他機關（例如C機關），A機關於接獲申訴應通知C機關知悉，並說明後續須請協助事項。
- C機關雖非行為人行為時之雇主，基於行政間互相協助及後續懲處程序與權責歸屬，C機關於該性騷擾案件處理過程中，應適時參與A機關調查過程，並督促行為人配合調查。調查結果如性騷擾屬實，C機關應參考調查審議結果對行為人予以懲處，考績委員會審議該懲處案件時，應通知A機關，並給予被害人就懲處額度陳述意見之機會。
- 惟如遇有行為人行為時雖非A機關首長，被害人提起申訴時，已調任他主管機關所屬機關（構）首長，經行為人現職機關（構）之上級機關、所屬主管機關或監督機關（以下簡稱上級機關）考量行為人現職為機關首長之身分，於涉及職場性騷擾案件將受外界高度關注，並有影響政府機關聲譽之虞，基於指揮監督權限，**認由上級機關受理性騷擾之申訴，較可達立即處理之效果**，並由A機關共同參與調查提供行政協助，亦無不可[34]。

2、性騷擾行為發生時，**行為人與被害人分屬不同機關**之處理

彈性處理（如公出）。另機關因所屬公務人員須配合調查小組訪談或列席陳述意見時，應提供符合保密性、保護當事人隱私等原則之空間或設備。例如：安排較隱密會議室或空間透過視訊方式進行。

[34] 參照行政院人事行政總處113.4.22總處培字第1130014111號函。

(1) 行為人及被害人分屬不同機關，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之情形時，應以書面、傳真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。以口頭為之者，應作成書面紀錄。

(2) 被害人及行為人分屬不同機關，由「被害人」之機關主責受理申訴及調查（含通知被害人勞務提供地之地方主管機關）並作成決議為原則。行為人之機關應適度參與，並給予必要之協助（例如：相關證據之留存與提供、督請行為人接受調查等），以利釐清案情。

(3) **舉例三：**被害人及行為人於行為發生時分屬 A 機關、D 機關，提起申訴時，雙方均未調離

- 申訴案件由被害人所屬 A 機關受理申訴調查，並由 A 機關依性工法第 13 條第 4 項規定通知被害人勞務提供地之地方主管機關。
- 行為人所屬之 D 機關應給予性騷擾案件調查必要之協助，例如：派員參與 A 機關申訴處理單位相關會議、差勤彈性處理、協助釐清案情等。
- 如經調查結果認定屬性騷擾之案件， A 機關並應將調查報告及處理建議（含懲處事由、種類或其他處理方式）函送 D 機關參處。D 機關考績委員會審議該懲處案件時，應給予被害人就懲處額度陳述意見之機會。

3、公務人員遭受性騷擾，且行為人為機關首長時，應向上級機關申訴[35]；如經上級機關調查認定有性騷擾者，依人事

[35] 依勞動部 113.10.15 勞動條 5 字第 1130148176 號令及 114.12.19 勞動條 5 字第 1140149222 號令略以，性工法第 32 條之 3 第 1 項及第 2 項所定「上級機關」，於公務人員遭受性騷擾，且行為人為直轄市政府、縣（市）政府、鄉、鎮、縣轄市公所

法令予以懲處或移送懲戒，並應送地方主管機關依性工法規定裁罰[36]。

五、機關首長或各級主管涉及性騷擾行為之先行停止或調整職務

（一）性工法第 32 條之 3 第 2 項規定，機關首長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於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[37]、所屬主管機關或服務機關停止或調整職務，立法意旨係為避免權勢之不對等關係影響性騷擾案件之調查與相關人員職務之執行，該法並未規範停止職務或調整職務相關程序事項，得由機關參酌現行人事法令本於權責處理。

（二）先行停止職務：

1、 停職令應依規定記載救濟之教示條款[38]。

2、 應依行政程序法給予當事人陳述意見之機會[39]。

3、 依性工法規定停職者，自權責機關發布之停職令送達被停職人員之翌日起發生停職效力，並應於停職令中敘明[40]。

4、 停職期間得發給半數之本俸（年功俸），至其復職時為止

最高負責人，應為其自治監督機關，即分別為行政院、內政部、縣政府。

[36] 依勞動部 113.10.18 勞動條 5 字第 1130148753 號函略以，參照法務部 109.4.1 法律字第 10903501130 號函意旨，公務員之懲處或懲戒性質上為懲戒罰，目的在維持內部紀律，與行政罰為不同之制度，其性質與目的不盡相同，並無一行為不二罰之適用，如未違反比例原則之要求，並非一概不得分別論處。基上，行為人如經依性工法第 32 條之 3 第 1 項規定認定有性騷擾者，仍應依同法第 38 條之 3 及第 38 條之 2 第 1 項規定處以罰鍰。

[37] 同註腳 35。

[38] 行政院與所屬中央及地方各機關學校公務人員獎懲案件處理要點（以下簡稱行政院獎懲案件處理要點）第 3 點第 1 項：「各機關發布之停職令、免職令及獎懲令，應記載事由、法令依據與不服者提起救濟之方法、期間及受理機關。」

[39] 行政院獎懲案件處理要點第 3 點第 2 項：「各機關作成停職處分、免職處分或其他依法得提起復審或訴願之行政處分前，除有行政程序法第一百零三條各款情形之一，或其他法規另有規定者外，應依行政程序法第一百零二條本文規定給予當事人陳述意見之機會。」

[40] 行政院獎懲案件處理要點第 7 點第 3 項：「公務人員依公務員懲戒法第五條第三項或其他法律規定停職者，自權責機關發布之停職令送達被停職人員之翌日起發生停職效力，並應於停職令中敘明。但其他法規另有規定者，從其規定。」

[41]。

（三）先行調整職務：依任用法第 18 條[42]或相關人事規定辦理。

六、機關對性騷擾行為人之懲處[43]

（一）機關就申訴處理單位作成之懲處建議，應依考績法、懲戒法或相關人事法規規定程序辦理後續事宜；並給予被害人對行為人之懲處額度有陳述意見之機會，並納入最終懲處決定之參考[44]。

（二）**懲處權行使期間**

1、公務人員違失行為之懲處權行使期間，依 114 年 11 月 19 日修正公布之考績法第 12 條第 6 項及第 7 項規定略以，一次記二大過者為 15 年，記一大過者為 7 年，記過或申誡者為 5 年。其期間自違失行為終了之日起算；行為屬不作為者，自作為義務消滅時起算。但行為之結果發生在後者，自該結果發生時起算[45]。

---

[41] 公務人員俸給法第 21 條：「（第 1 項）依法停職人員，於停職期間，得發給半數之本俸（年功俸），至其復職、撤職、休職、免職或辭職時為止。（第 2 項）復職人員補發停職期間之本俸（年功俸），在停職期間領有半數之本俸（年功俸）者，應於補發時扣除之。（第 3 項）先予復職人員，應俟刑事判決確定未受徒刑之執行；或經移付懲戒，須未受撤職、休職之懲戒處分者，始得補發停職期間未發之本俸（年功俸）。（第 4 項）停職、復職、先予復職人員死亡者，得補發停職期間未發之本俸（年功俸），並由依法得領受撫卹金之人具領之。（第 5 項）公務人員失蹤期間，在未確定死亡前，應發給全數之本俸（年功俸）。」或相關人事規定辦理。

[42] 公務人員任用法第 18 條第 1 項：「現職公務人員調任，依下列規定：一、簡任第十二職等以上人員，在各職系之職務間得予調任；其餘各職等人員在同職組各職系及曾經銓敘審定有案職系之職務間得予調任。二、經依法任用人員，除自願者外，不得調任低一官等之職務。自願調任低官等人員，以調任官等之最高職等任用。三、在同官等內調任低職等職務，除自願者外，以調任低一職等之職務為限，均仍以原職等任用，且機關首長及副首長不得調任本機關同職務列等以外之其他職務，主管人員不得調任本單位之副主管或非主管，副主管人員不得調任本單位之非主管。但有特殊情形，報經總統府、主管院或國家安全會議核准者，不在此限。」

[43] 不適用考績法人員，其懲處仍應回歸其所適用之人事法規辦理。

[44] 立法院第 10 屆第 7 會期第 2 次臨時會第 2 次會議修正性工法部分條文時通過之附帶決議。

[45] 依考績法第 12 條第 6 項及第 7 項增訂理由略以，有關受考人一次記二大過及平時考核

2、各機關如於事後始知悉行為人於過去年度內有性騷擾等違法失職行為，經調查屬實後擬予懲處，應依考績法相關規定辦理。實務執行時，機關應先按行為人違失情節擬議適當之懲處處分，據以確認是否仍在各該處分之懲處權行使期間後，處理如下[46]：

(1) 尚在懲處權行使期間內：應即時核予行為人適當之平時考核懲處。

(2) 已逾懲處權行使期間：無法核予懲處。惟機關得於知有撤銷原因起2年內，本於權責主動撤銷重辦該等人員10年內違失行為事實年度之年終（另予）考績或撤銷其一次記二大功專案考績[47]。

（三）懲處權歸屬行為人現職機關

1、調職人員已非原服務機關現職人員，原職機關就性騷擾行為人於任該機關期間所發生之性騷擾案件，於人員調職後始知悉或決議者，由原職機關列舉懲處事實，擬具懲處種類及額度，送請行為人現職機關依考績法或其他人事法規所定程序及機關訂定之懲處標準覈實辦理。

2、上級機關對於下級機關所提或所核定成懲處案件有不同意見，認有違反考績法規覈實考評意旨等情事時，應先請下級機關重行檢視該懲處案件之適法性，後續下級機關逾限

懲處之行使期間，前係由銓敘部依司法院釋字第583號解釋，類推適用懲戒法相關規定，以109.6.18部法二字第1094946775號令，釋明一次記二大過處分無行使期間限制，記一大過、記過或申誡處分之行使期間為五年。基於維護受考人權益之考量，有關一次記二大過及平時考核懲處案件，其違失行為（含括應受懲處行為係不作為者）發生在本法施行前，參酌中央法規標準法第18條及行政罰法第5條等規定意旨，適用從新從優及從新從輕等公法上原則，即懲處權行使期間應以最有利於受考人之規定為準。

[46] 參照銓敘部114.2.20部法二字第1145795749號函意旨。

[47] 依銓敘部109.4.27部法二字第1094924997號函意旨。

不處理或其處理仍有違反考績法規情事時，上級機關得逕予變更其懲處，或撤銷原懲處另為適法之處分[48]。

（四）人事、主計及政風人員之懲處，依各該專屬人事管理法令規定辦理。

七、其他注意事項

（一）被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟（含依勞動事件法、民事訴訟法及刑事訴訟法規範所進行、移付法院或鄉、鎮、市、區調解委員會之調解程序），於司法機關通知到庭期間或於調解期日到場調解期間，機關應給予公假[49]。

（二）機關應落實性工法及相關子法、指引規範之性騷擾防治措施，對性騷擾事件之處理，不得有偽造、變造、湮滅或隱匿證據之情事，並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[50]。

（三）基於政府機關指揮監督體系，上級機關應循內部監督管理程序，適時瞭解、查核下級機關性騷擾案件之處理情形；如知悉下級機關對所屬公務人員遭受性騷擾而未予處理之情形，應監督下級機關即為處理，如確有隱匿不予處理之情形，依服務法、考績法等相關規定辦理[51]。

---

[48] 依公務人員考績法施行細則第 22 條規定及銓敘部 100.3.22 部法二字第 1003326429 號書函意旨。

[49] 依性工法第 27 條第 4 項及勞動部 114.8.25 勞動條 5 字第 1140148567 號令規定。另依 115.1.1 施行之公務人員請假規則第 4 條第 9 款與第 12 款亦有公假事由相關規定。

[50] 工作場所性騷擾防治措施準則第 10 條：「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。」

[51] 立法院第 10 屆第 7 會期第 2 次臨時會第 2 次會議修正性別平等工作法部分條文附帶決議。

（四）機關應實施性別平等（含性騷擾防治）之教育訓練：

1、 各機關應就不同對象，規劃不同性別平等訓練方式，每人每年至少施以 2 小時之課程訓練。對政務人員之訓練，得以課程訓練（含各類會議中納入性別課程）或參加性別平等相關會議方式辦理。

2、 針對機關內之人員應使其接受性騷擾防治之教育訓練；針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練[52]。另參考勞動部「職場性騷擾申訴處理指導手冊」，教育訓練課程之內容建議如下：

(1) 針對機關一般同仁：性別平等意識與知能、職場性騷擾基本概念、樣態及法令、職場性騷擾申訴或諮詢管道、機關處理職場性騷擾申訴流程、被害人協助及權益保障事宜等。

(2) 針對擔任主管職務者及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員：性平三法之認識與事件處理、加強管理階層的性別敏感度與覺察、建立屬於機關內部職場性騷擾事件有效之糾正及補救措施之風險評估與預防策略等。

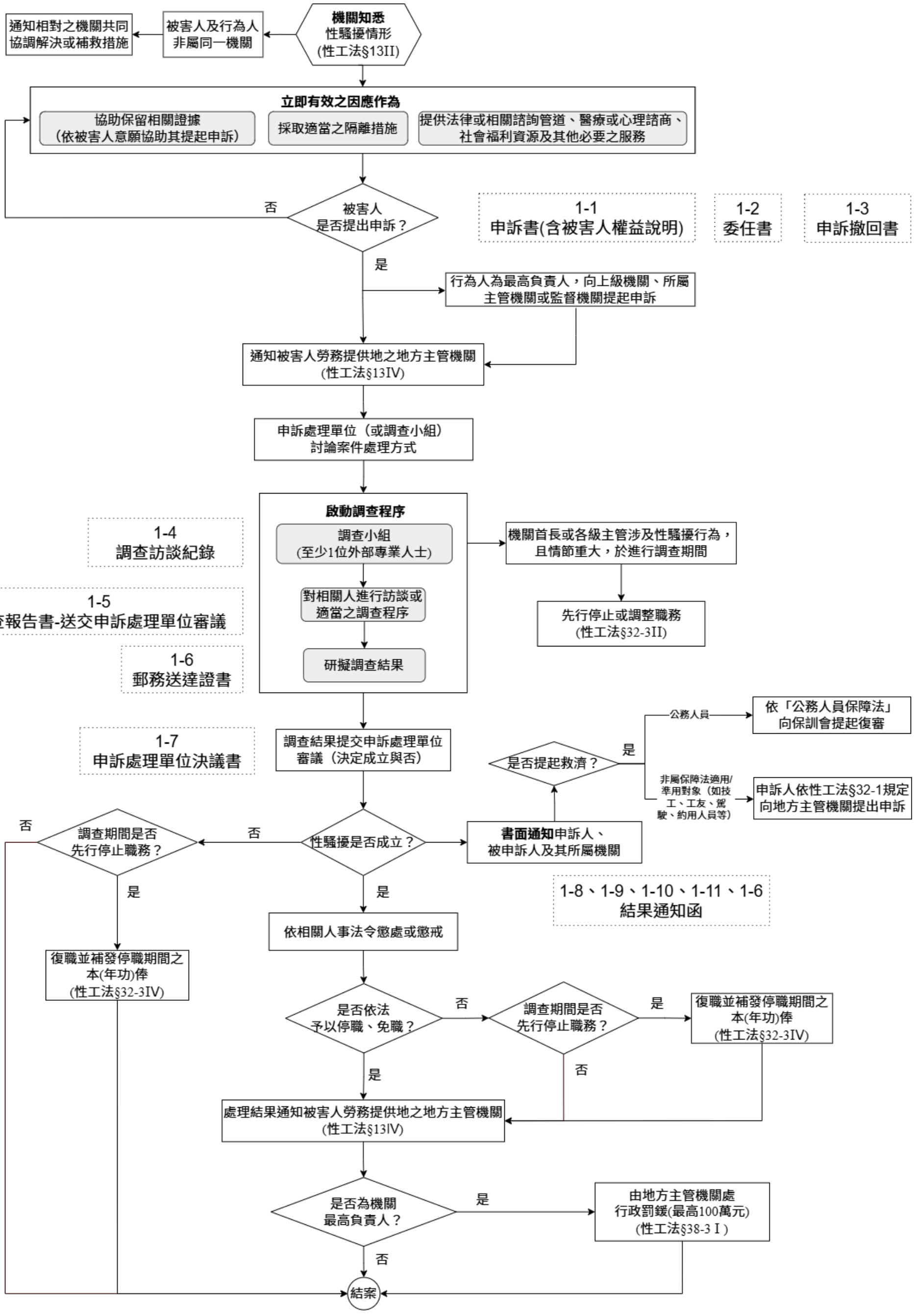
3、 性別平等業務人員及性騷擾防治業務人員，每年應施以 6 小時以上之進階課程訓練，其中性騷擾防治業務人員之訓

[52] 工作場所性騷擾防治措施準則第 9 條：「（第 1 項）僱用受僱者三十人以上之雇主，依第三條第二項第一款規定，應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：一、針對受僱者，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。二、針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。（第 2 項）前項教育訓練，應對下列對象優先實施：一、雇主依第三條第二項第二款指定之人員或單位成員。二、事業單位之董事（理事）、監察人（監事）、經理人、擔任主管職務者。三、政府機關（構）、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。」

練，應包含 2 小時以上之性騷擾防治課程[53]。

[53] 行政院性別平等處 112.10.6 院臺性平字第 1125015285 號函修正之「各機關性別平等訓練計畫」第 7 點規定。

八、職場性騷擾申訴調查處理流程圖（性工法）



九、相關書表範本【均係參考性質，各機關得視實際需求調整】

附錄 1-1 申訴書範本

附錄 1-2 委任書範本

附錄 1-3 申訴撤回書範本

附錄 1-4 調查訪談紀錄範本

附錄 1-5 調查報告書範本-送申訴處理單位審議

附錄 1-6 郵務送達證書範本

附錄 1-7 決議書範本-通知當事人

附錄 1-8 性騷擾成立通知函-通知被申訴人範本

附錄 1-9 性騷擾成立通知函-通知申訴人範本

附錄 1-10 性騷擾不成立通知函-通知申訴人範本

附錄 1-11 性騷擾不成立通知函-通知被申訴人範本

附錄 1-1（申訴書範本）

（機關名稱）性別平等工作法職場性騷擾事件申訴書

申訴人資料	姓　　名		性　別	□男 □女 □其他	出生年月日	年　月　日（　歲）		
	身分證統一編號（或護照號碼）		聯絡電話		服務機關（單位）		職稱	
	身　分　別	□公務人員□教育人員□軍職人員 □聘僱人員 □工友（含技工、駕駛） □約用人員 □其他：_____						
	職　務　別	□機關首長 □主管 □非主管						
	身心障礙別	□身心障礙者 □非身心障礙者						
	與被申訴人關係	1、□同事業單位 □不同事業單位（共同作業） □不同事業單位（業務往來） 2、□權勢（最高負責人與職員／上司與下屬）□非權勢						
	國　籍　別	□本國籍（一般） □本國籍（原住民） □本國籍（新住民，經歸化程序取得臺灣身分證者） □外國籍（非本國籍）						
	住（居）所	縣/市　鄉鎮/市區　村/里　路/街　段/巷　弄　號　樓						
	公文送達(寄送)地址	□同住居所地址□另列如下（請勿填寫郵政信箱） 縣/市　鄉鎮/市區　村/里　路/街　段/巷　弄　號　樓						
申訴事實內容	被申訴人姓名		性　別	□男 □女 □其他	服務機關（單位）		職稱	
	身　分　別	□公務人員□教育人員□軍職人員 □聘僱人員 □工友（含技工、駕駛） □約用人員 □其他：_____						
	職　務　別	□機關首長 □主管 □非主管						
	事件發生時間	年　月　日 □上午 □下午　時　分						
	事件知悉時間	□同事件發生時間□另列如下 年　月　日 □上午 □下午　時　分						
	事件發生地點	□辦公場所 □非辦公場所：_____						
	申訴類別	□敵意式性騷擾（第 12 條第 1 項第 1 款）□交換式性騷擾（第 12 條第 1 項第 2 款） □權勢型性騷擾（第 12 條第 2 項）□非工作時間性騷擾（第 12 條第 3 項）						
	事件發生過程							

相關證據	附件 1： 附件 2： （無者免填）
（上述紀錄業經申訴人確認其內容無誤） **申訴人（法定代理人或委任代理人）簽名或蓋章：** **申訴日期：　　年　　月**	

法定代理人資料表（無者免填）

（依行政程序法第 22 條規定，未滿 18 歲者之性騷擾申訴，應由其法定代理人提出。）

法定代理人資料表	姓　　名		性別	□男 □女 □其他	出生年月日	年　月　日 （　歲）
	身分證統一編號（或護照號碼）		與申訴人之關係		聯絡電話	
	住（居）所	縣市　鄉鎮市區　村里　路街　段巷　弄　號　樓				

委任代理人資料表（無者免填）

委任代理人資料	姓　　名		性別	□男 □女 □其他	出生年月日	年　月　日 （　歲）
	身分證統一編號（或護照號碼）				聯絡電話	
	住（居）所	縣市　鄉鎮市區　村里　路街　段巷　弄　號　樓				
	＊檢附委任書					

受理人員資料

受理機關		受理人員		職稱	
聯絡電話		接獲申訴時間	年　月　日	□上午 □下午	時　分

備註：

1. 本申訴書填寫完畢後，應影印 1 份予申訴人留存。

2. 事實發生過程及相關證據如不敷書寫，請另自行以紙張書寫。

3. 機關應於接獲申訴 2 個月內完成調查；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。

4. 本申訴書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

【次頁尚有被害人權益說明，並請詳閱】

性別平等工作法之性騷擾事件被害人權益說明

一、 申訴提起：

（一） 被害人為機關公務人員（指公務人員保障法第 3 條及第 102 條所定人員）者

１、得向服務機關提起申訴。

２、行為人為機關首長時，應向上級機關申訴。

３、對受理申訴機關所為性騷擾成立或不成立之決定，得依公務人員保障法規定提起復審。

（二）被害人為機關內非屬公務人員之受僱者

１、得向服務機關提起申訴。

２、依性別平等工作法第 32 條之 1 規定，被申訴人屬機關首長等最高負責人、機關未處理或不服被申訴人之機關所為調查或懲戒結果者，得於下列申訴期限內，逕向地方主管機關提起申訴：

（1）被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾2年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾 5 年者，亦同。

（2）被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾 3 年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾 7 年者，亦同。

（3）性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起 3 年內申訴。但依上開規定有較長之申訴期限者，從其規定。

（4）被申訴人為機關首長，申訴人得於離職之日起 1 年內申訴。但自該行為終了時起，逾 10 年者，不予受理。

二、刑事告訴：性騷擾事件涉及性騷擾防治法第 25 條（意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為）之罪者，須告訴乃論，被害人可依刑事訴訟法第

237 條規定於 6 個月內提起告訴，警察機關應依被害人意願進行調查移送司法機關。

三、**民事賠償**：性騷擾行為造成被害人財產上或非財產上損害，被害人得依性別平等工作法第 27 條至第 30 條等相關規定，向雇主（服務機關）、行為人請求損害賠償，其名譽被侵害者，並得請求行為人為回復名譽之適當處分。

四、**申訴調查期間**：受理申訴機關應自接獲申訴之翌日起 2 個月內作成性騷擾成立與否之決定，並以書面通知申訴人及被申訴人；必要時，得延長 1 個月。

五、**被害人保護扶助**：機關知悉性騷擾之情形，應視被害人身心狀況，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。

本權益告知書係為向被害人說明其得主張之權益及各種救濟途徑，非取代性騷擾申訴書，被害人有意願提起申訴，請另填寫申訴書。機關於接獲申訴書需依規定通知地方主管機關並依限完成調查。

被告知人：　　（請本人簽名）

日期：（民國）　　年　　月　　日

附錄 1-2（委任書範本）

性騷擾申訴委任書

稱謂	姓名（或名稱）	性別	出生年月日	身分證統一編號（或護照號碼）	住居所或居所（事務所或營業所）	聯絡電話
委任人						
委任代理人						

茲因與　　間性騷擾申訴事件，委任　　為代理人，就本事件（詳申訴書）有代為一切申訴行為之代理權，並有／但無（請擇一）撤回或委任複代理人之特別代理權。

此致

（機關名稱）

委任人：　　（簽名或蓋章）

委任代理人：　　（簽名或蓋章）

中華民國　　年　　月　　日

附錄 1-3（申訴撤回書範本）

性騷擾申訴撤回書

申訴人姓名		出生年月日		性別	□男 □女 □其他
身分證統一編號		聯絡電話	（公） （宅） （手機）		
住居所地址					
公文送達（寄送）地址	□同住居所地址 □另列如下				
撤回原因（請簡述）					
附件	檢附原申訴書影本				
說明	1. 本撤回書送達申訴受理機關後，申訴調查程序即予終止；惟機關仍須依性工法有關「非因接獲申訴而知悉性騷擾事件時」之各項防治義務，採取立即有效之糾正及補救措施。 2. 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。 3. 本撤回書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。				

本人（申訴人）已瞭解上開說明內容，撤回於　　年　　月　　日申訴_____（被申訴人姓名）之性騷擾申訴事件，特此聲明。

此致

（機關名稱）

本人（申訴人）簽名　　日期：　　年　　月　　日

※申訴人如未成年，請填具以下法定代理人資料，並由法定代理人簽名

法定代理人簽名：

身分證統一編號：

與申訴人關係：

附錄 1-4（調查訪談紀錄範本）

調查訪談紀錄			
案由	申訴人○○○申訴○○○（被申訴人）涉職場性騷擾		
訪談時間	○年○月○日上午○時○分至○時○分		
訪談地點	○		
訪談人	○○○①、○○○②、○○○③		
受訪人	○○○	服務單位	○○○
紀錄	○○○		

※由調查小組成員告知受訪人，本訪談過程將錄音及錄影並詳盡記錄，受訪人對訪談過程及內容應予保密，並告知調查小組成立與訪談之法規依據。訪談紀錄如下：

① 問	
答	
② 問	
答	
③ 問	
答	
（請自行延伸）	

※以上內容經訪談人及受訪人確認無誤，並同意將與本案有關之資料提供本案調查小組辦理後續申訴案調查使用※

受訪人簽名：_____

訪談人簽名：_____

紀錄人簽名：_____

附錄 1-5（調查報告書範本-送交申訴處理單位審議）

（機關名稱）性騷擾事件申訴調查報告書			
申訴人		**被申訴人**	
申訴內容	**詳參申訴人○年○月○日之性騷擾申訴書**		
調查訪談過程紀錄	一、○年○月○日/受訪人：○○○/訪談人：○○○（紀錄如附件 1）。 二、…… 三、……		
事實認定	一、適用法令依據：…… 二、事實敘述：…… （應包含調查事項之人、事、時、地、物及具體行為態樣等，調查情形與調查人員認定理由等說明）		
調查結果	**經調查小組綜合所得各項證據，經過經驗法則與論理法則論斷，建議調查結果被申訴人對申訴人之性騷擾成立／不成立。**		
相關證據	一、附件○：…… 二、附件○：……		
處理建議	一、對申訴人： 二、對被申訴人： 三、對當事人（或案件發生地所屬機關）：（無則免填）		
調查紀錄製作日期	○年○月○日	**調查人員（簽章）**	

附錄 1-6（郵務送達證書範本）

郵務送達證書

（交送達機關全銜）

<table>
<tr><td colspan="2">受送達人名稱姓名地址</td><td colspan="2">姓名：○○○
地址：○○○</td></tr>
<tr><td colspan="2">送達文書之文號</td><td colspan="2">○年○月○日○字第○號</td></tr>
<tr><td rowspan="2">原寄郵局日戳</td><td rowspan="2">送達郵局日戳</td><td>送達處所（由送達人填記）
□ 同上記載地址
□ 改送：</td><td>送達人簽章</td></tr>
<tr><td>送達時間（由送達人填記）
中華民國　　年　　月　　日
午　　時　　分</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="4">送達方式【由送達人在上劃∨選記】</td></tr>
<tr><td colspan="2">□已將文書交與應受送達人</td><td colspan="2">□ 本人（簽名或蓋章）</td></tr>
<tr><td colspan="2">□未獲會晤本人，已將文書交與有辨別事理能力之同居人、受雇人或願代為收受而居住於同一住宅之主人</td><td>□ 同居人
□ 受雇人
□ 居住於同一住宅之主人
□ 應送達處所接收郵件人員</td><td>簽名或蓋章</td></tr>
<tr><td colspan="2">□應受送達之本人、同居人或受雇人收領後，拒絕或不能簽名或蓋章者，由送達人記明其事由</td><td colspan="2">送達人填記：</td></tr>
<tr><td colspan="2">□應受送達人之本人、同居人、受雇人或應受送達處所接收郵件人員無正當理由拒絕收領，經送達人將文書留置於送達處所，以為送達</td><td colspan="2">□本人
□同居人拒絕收領
□受僱人
□應送達處所接收郵件人員</td></tr>
<tr><td colspan="2">□ 未獲會晤本人亦無受領文書之同居人或受雇人，已將該送達文書：

□ 應受送達人無法律上理由拒絕收領，並有難達留置情事，已將該送達文書：</td><td>□寄存於　　警察派出所。
□寄存於　　鄉（鎮、市、區）公所。
□寄存於　　鄉（鎮、市、區）。
村（里）辦公處。
□寄存於　　郵局。</td><td>並作送達通知書二份，一份黏貼於應受送達人住居所、事務所、營業所或其就業處所門首，一份□交由鄰居轉交或□置於該受送達處所信箱或□其他適當之處所，以為送達。</td></tr>
<tr><td>送達人注意事項</td><td colspan="3">一、上述送達方法送達者，送達人應即將本送達證書，提出於交送達之行政機關附卷。
二、無法依上述送達方法送達者，送達人應作記載該事由之報告書，提出於交送達之行政機關附卷，並繳回應送達之文書。</td></tr>
</table>

1.本送達證書請繳回○○○（交送達機關）地址：。

2.寄存送達之文書，應保存 3 個月，如未經領取，請退還交送達機關。

附錄 1-7（決議書範本-通知當事人）

（機關名稱）性騷擾申訴決議書

申 訴 人　○○○
被申訴人　○○○

決議書內涉及申訴人、被申訴人或相關人員個人資料部分，須注意依相關規定隱蔽或以代號表示。

調查結果：性騷擾事件成立／不成立。

調查事實

壹、○○○（申訴人）之申訴（以綱要式記載）

一、

二、

三、

貳、○○○（被申訴人）之陳述（以綱要式記載）

一、

二、

三、

叁、認定理由

一、適用法令依據：

二、○○○（申訴人）提供○○○（相關證據），作為其申訴遭○○○（被申訴人）性騷擾之證明，本案調查小組於○年○月○日訪談○○○（申訴人）、○○○（被申訴人）、○○○（證人）、○○○（證人），並調查當事人工作場所之監視器畫面，依據經驗法則、論理法則綜合判斷，認定本案性騷擾事件成立／不成立，說明如下：

（一）……

（二）……

（三）……

處理建議

一、對申訴人：.....

「舉例」如下：

(一) 調整工作地點，避免與被申訴人直接接觸，以降低雙方之互動。

(二) 提供相關心理諮商協助。

(三) 協助申訴人提出告訴（如性騷擾涉及刑事責任）。

(四) 移送考績委員會依公務人員考績法規定予以懲處（如有惡意虛構之事實）。

二、對被申訴人：.....

「舉例」如下：

(一) 移送考績委員會依公務人員考績法規定予以懲處。

(二) 調整職務，並建議其○年內不得回任主管職。

(三) 調整工作地點，避免直接接觸，以降低雙方之互動。

(四) 未來將迴避有關○（申訴人）之管考、評量等。

(五) ○年內進行心理諮商及接受性平教育各○小時，提升性平意識，並將相關證明送本○錄案。

(六) 不得再有性騷擾行為，亦不得對申訴人或相關人員有報復之行為；如有該等行為經查證屬實，將依相關法令嚴予懲處。

三、對當事人所屬機關或事件發生地機關：.....

（機關名稱）性騷擾申訴處理單位

中　　華　　民　　國　　年　　月　　日

附錄 1-8（性騷擾成立通知函-通知被申訴人範本）

（機關名稱）　函

受文者：○○○君（被申訴人）（地址：○○○○○○）
發文日期：
發文字號：
速別：
密等及解密條件或保密期限：密
附件：（機關名稱）性騷擾申訴決議書
主旨：○○○（申訴人）君對臺端提出之性別平等工作法性騷擾申訴事件，經本○（機關）調查結果屬實，性騷擾事件成立，請查照。
說明：
一、依據○○○（申訴人）○年○月○日申訴書（紀錄）辦理。
二、本案經本○（機關）調查結果，審酌申訴書內容、相關事證及人員訪談紀錄，就主、客觀標準審查事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、關係人行為及認知等具體事實，認定臺端之行為已構成「性別平等工作法」第 12 條所稱之性騷擾，決議性騷擾行為成立。
三、本○（機關）對於臺端之性騷擾行為，將依法予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生，並依（機關名稱）申訴處理單位之處理建議，採取相關處置及補救措施如附性騷擾申訴決議書，及依性別平等工作法第 13 條第 4 項規定通知○○縣／市政府。
四、（如被申訴人為公務人員保障法第 3 條及第 102 條所定人員，機關應記載以下救濟條款）
臺端對於本申訴事件之決議如有不服，得於本函到達之次日起 30 日內經由本○（機關）向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

正本：○○○（被申訴人）君
副本：被申訴人機關

附錄 1-9（性騷擾成立通知函-通知申訴人範本）

（機關名稱）　函

受文者：○○○君（申訴人）(地址：○○○○○○)

發文日期：

　　發文字號：

速別：

密等及解密條件或保密期限：密

附件：(機關名稱）性騷擾申訴決議書

主旨：臺端對○○○（被申訴人）君提出之性別平等工作法性騷擾申訴事件，經本○（機關）調查結果屬實，性騷擾事件成立，請查照。

說明：

一、依據臺端○年○月○日申訴書（紀錄）辦理。

二、本案經○（機關）調查結果，審酌申訴書內容、相關事證及人員訪談紀錄，就主、客觀標準審查事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、關係人行為及認知等具體事實，認定○○○（被申訴人）對臺端之行為已構成「性別平等工作法」第 12 條所稱之性騷擾，決議性騷擾行為成立。

三、本○（機關）對於○○○（被申訴人）之性騷擾行為，將依法予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生，並得依○○○申訴處理單位之處理建議，採取相關處置及補救措施如附性騷擾申訴決議書。

四、（如申訴人為公務人員保障法第 3 條及第 102 條所定人員，機關應記載以下救濟條款）

臺端對於本申訴事件之決議如有不服，得於本函到達之次日起 30 日內經由本○（機關）向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

（如申訴人非公務人員保障法第 3 條及第 102 條所定人員，機關應記載以下救濟條款）

臺端對於本申訴事件之決議如有不服，得於性別平等工作法第 32 條之 1 規定之申訴期限內，向○○縣／市政府提起申訴。

正本：○○○（申訴人）君

副本：申訴人機關（如申訴人嗣後已調任其他機關，宜副知其現職機關以利提供申訴人相關協助）

附錄 1-10（性騷擾不成立通知函-通知申訴人範本）

（機關名稱）　函

受文者：○○○君（申訴人）（地址：○○○○○○）
發文日期：
發文字號：
速別：
密等及解密條件或保密期限：密
附件：（機關名稱）性騷擾申訴決議書
主旨：臺端對○○○（被申訴人）君提出之性別平等工作法性騷擾申訴事件，經本○（機關）調查結果，性騷擾事件不成立，請查照。
說明：

一、依據臺端○年○月○日申訴書（紀錄）辦理。

二、本案經本○（機關）調查結果，審酌申訴書內容、相關事證及人員訪談紀錄，就主、客觀標準審查事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、關係人行為及認知等具體事實，決議性騷擾行為不成立。

三、（如申訴人為公務人員保障法第 3 條及第 102 條所定人員，機關應記載以下救濟條款）

臺端對於本申訴事件之決議如有不服，得於本函到達之次日起 30 日內經由本○（機關）向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

（如申訴人非公務人員保障法第 3 條及第 102 條所定人員，機關應記載以下救濟條款）

臺端對於本申訴事件之決議如有不服，得於性別平等工作法第 32 條之 1 規定之申訴期限內，向○○縣／市政府提起申訴。

正本：○○○（申訴人）君
副本：申訴人機關

附錄 1-11（性騷擾不成立通知函-通知被申訴人範本）

（機關名稱）　函

受文者：○○○君（被申訴人）（地址：○○○○○○）
發文日期：
發文字號：
速別：
密等及解密條件或保密期限：密
附件：（機關名稱）性騷擾申訴決議書
主旨：○○○（申訴人）君對臺端提出之性別平等工作法性騷擾申訴事件，經本○（機關）調查結果，性騷擾事件不成立，請查照。
說明：
一、依據○○○（申訴人）○年○月○日申訴書（紀錄）辦理。
二、本案經本○（機關）調查結果，審酌申訴書內容、相關事證及人員訪談紀錄，就主、客觀標準審查事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、關係人行為及認知等具體事實，決議性騷擾行為不成立。
三、（如被申訴人為公務人員保障法第 3 條及第 102 條所定人員，機關記載以下救濟條款）
臺端對於本申訴事件之決議如有不服，得於本函到達之次日起 30 日內經由本○（機關）向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

正本：○○○（被申訴人）君
副本：被申訴人機關

叁、性騷法－機關防治義務與受理申訴事件之調查處理

一、性騷擾之定義：依性騷法第 2 條[54]、性騷法施行細則第 2 條[55]及性騷擾防治準則第 2 條[56]。

二、適用範圍：

（一）機關於所屬公共場所及公眾得出入之場所之性騷擾防治。

（二）機關人員為性騷法所定性騷擾之行為人時，申訴事件之調查。

三、機關於所屬公共場所及公眾得出入之場所之性騷擾防治責任

（一）防治原則：

1、 機關為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私[57]。

2、 機關應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其

---

[54] 性騷法第 2 條：「（第 1 項）本法所稱性騷擾，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，且有下列情形之一：一、以明示或暗示之方式，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。二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。「（第 2 項）本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、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。」

[55] 性騷法施行細則第 2 條：「性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、言詞、行為、認知或其他具體事實為之。」

[56] 性騷擾防治準則第 2 條：「本法第七條第四項之性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：一、羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。二、跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。三、偷窺、偷拍。四、曝露身體隱私部位。五、以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。六、乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。七、其他與前六款相類之行為。」

[57] 性騷擾防治準則第 3 條。

空間及設施，避免性騷擾之發生[58]。

（二）防治預防措施[59]：

1、 機關之成員、受僱人或受服務人員人數[60]達 10 人以上者，應設立性騷擾事件申訴管道協調處理（包含性騷擾事件之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並規定處理程序及專責處理人員或單位[61]）。

2、 機關之成員、受僱人或受服務人員人數達30人以上者，並應訂定性騷擾防治措施（包括性騷擾防治之政策宣示及規章、性騷擾事件之協調及處理、當事人隱私之保密、行為人處罰規定及其他性騷擾防治措施[62]），且公開揭示。

（三） 機關知悉於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取以下有效之糾正及補救措施，並應注意確實維護被害人安全及隱私[63]：

1、 事件發生當時知悉

(1) 協助被害人申訴及保全相關證據。

(2) 必要時協助通知警察機關到場處理。

(3) 檢討所屬場所安全。

2、 事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。

（四） 機關知悉其所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件者，得採取以下處置[64]：

---

[58] 性騷擾防治準則第 4 條。

[59] 性騷法第 7 條第 1 項。

[60] 性騷法施行細則第 8 條：「（第 1 項）本法第七條第一項所定組織成員、受僱人或受服務人員之計算，包括分支機構及附屬單位，並依被害人申訴當月第一個工作日之總人數計算。（第 2 項）前項受服務人員，指到達該政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人之處所受服務，且非組織成員或受僱人者。」

[61] 性騷擾防治準則第 6 條。

[62] 性騷擾防治準則第 7 條。

[63] 性騷法第 7 條第 2 項、第 3 項。

[64] 性騷擾防治準則第 5 條。

1、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。

2、避免報復情事。

3、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。

4、其他認為必要之處置。

四、申訴調查處理

（一）申訴之受理

1、機關接獲性騷擾事件，應先依事件發生之場域及當事人之身分關係，判斷有無性平法或性工法之適用，如為適用性平法或性工法之事件，應於接獲之日起 20 日內，移送該事件之主管機關[65]，並副知當事人[66]。

2、如經審認適用性騷法，應進一步判斷是否具受理申訴調查權限[67]：

(1) 申訴時行為人有所屬機關者，向該機關申訴[68]。

(2) 申訴時行為人為機關首長者，向該機關所在地之地方主管機關申訴。

(3) 申訴時行為人不明或為（1）、（2）以外之人者，向性騷擾事件發生地之警察機關申訴。

3、機關接獲性騷擾申訴而不具調查權限者，應於接獲申訴之

---

[65] 主管機關指性平法及性工法所稱之主管機關，在中央為教育部、勞動部；在地方為直轄市政府、縣（市）政府。

[66] 性騷法施行細則第 3 條。

[67] 性騷法第 14 條第 3 項。

[68] 依衛福部 114.6.18 衛部護字第 1141460624 號函略以，依中央行政機關組織基準法（以下簡稱組織基準法）第 3 條第 1 項規定：「（第 1 款）機關：就法定事務，有決定並表示國家意思於外部，而依組織法律或命令（以下簡稱組織法規）設立，行使公權力之組織。……（第 3 款）機構：機關依組織法規將其部分權限及職掌劃出，以達成其設立目的之組織。……」復依該法第 16 條規定：「（第 1 項）機關於其組織法規規定之權限、職掌範圍內，得設附屬之實（試）驗、檢驗、研究、文教、醫療、社福、矯正、收容、訓練等機構。（第 2 項）前項機構之組織，準用該法之規定。」基此，有關性騷法所稱政府機關（構）範疇，係依據組織基準法第 3 條及第 16 條規定之定義。

日起 14 日內查明並移送具有調查權之受理單位（以下簡稱調查單位），未能查明調查單位者，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；移送應以書面通知當事人，並副知直轄市、縣（市）主管機關[69]。

4、確認申訴是否於申訴期限[70]內提起

(1) 屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後2年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾5年者，不得提出。

(2) 屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後 3 年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾 7 年者，不得提出。

(3) 性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後 3 年內提出申訴。但依前 2 項規定有較長之申訴期限者，從其規定。

5、 確認申訴書或言詞作成之紀錄是否符合性騷擾防治準則第 12 條規定，如不合第 12 條規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人於 14 日內補正[71]。

6、 性騷擾申訴事件有下列應不予受理情形之一者，應即移送直轄市、縣（市）主管機關決定不予受理或應續行調查，經地方主管機關認應續行調查者，應於移送到達之日起 7 日內開始調查[72]：

(1) 當事人逾期提出申訴。

(2) 申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。

(3) 同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

---

[69] 性騷法施行細則第 13 條。

[70] 性騷法第 14 條第 1 項、第 2 項。

[71] 性騷法施行細則第 12 條及第 14 條第 1 項。補正程序不影響法定調查期限，即 14 日之補正時間係包含在調查期限內，不因通知補正而重新計算或相對延長調查期間。

[72] 性騷法第 14 條第 5 項、第 15 條第 1 項；性騷法施行細則第 14 條第 2 項、第 3 項。

（二）調查單位之組成與迴避：

1、機關成員或受僱人達30人以上之機關，處理性騷擾事件之申訴，應組成申訴處理調查單位，並進行調查：

(1) 申訴處理調查單位成員有 2 人以上者，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查單位成員[73]。

(2) 調查人員應具備性別平等意識[74]。

2、機關就性騷擾事件之調查人員，應注意是否有應自行迴避之情形，如有應自行迴避而不迴避者，機關應命其迴避[75]。

（三）調查過程

1、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。相關服務由被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關提供，並得因事件個案需要，協調相關機關協助[76]。

2、性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，如當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免使其對質；並得邀請具相關學識經驗者協助[77]；必要時，得依行政程序法第 19 條規定請求警察機關協助[78]。

3、性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他權益[79]。因調查之必要，得於不違反保密義

[73] 性騷擾防治準則第 9 條。
[74] 性騷法施行細則第 6 條。
[75] 性騷法施行細則第 15 條。
[76] 性騷法第 11 條；性騷法施行細則第 11 條。針對被害人之協助需求，行為人之所屬機關依法除自行提供相關協助外，亦可函轉其居所地之地方主管機關提供必要資源。
[77] 性騷法施行細則第 17 條第 1 項；性騷擾防治準則第 11 條。
[78] 性騷法施行細則第 16 條。
[79] 性騷法施行細則第 7 條；性騷擾防治準則第 10 條。

務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨[80]。

4、 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[81]。

5、 政府機關、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關進行調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕[82]。行為人無正當理由規避、妨礙、拒絕調查或拒絕提供資料，機關應通知單位所在地之直轄市、縣（市）主管機關，由直轄市、縣（市）主管機關依性騷法第 30 條規定處罰鍰[83]。

（四） 調查期限及調查結果

1、 機關應於受理申訴或移送到達之 7 日內開始調查，並應於 2 個月內調查完成；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人[84]。

2、 機關調查結果，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[85]。

五、機關對性騷擾行為人之懲處[86]：

依直轄市、縣（市）主管機關申訴調查結果之決定，如性騷擾行為屬實，行為人所屬機關應視情節輕重，對行為人為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報

[80] 性騷法施行細則第 17 條第 2 項。
[81] 性騷法第 15 條第 3 項。
[82] 性騷法第 17 條；另依銓敘部 114.11.4 部法二字第 1145893653 號函略以，依勞動部研商會議結論及衛福部函以，公務人員於上下班途中遭受不明路人性騷擾，因非屬執行職務範疇，應適用性騷法，又被害人亦屬該法第 17 條所稱「受邀協助調查之人」，爰機關自得審酌核給公假。
[83] 性騷法第 30 條；性騷法施行細則第 21 條、第 25 條第 2 款。
[84] 性騷法第 15 條第 1 項。
[85] 性騷法第 15 條第 4 項。
[86] 性騷法第 16 條第 3 項；性騷擾防治準則第 12 條。

復情事發生。

六、教育訓練方案

（一）機關應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練，內容如下[87]：

1、機關所屬員工教育訓練

(1) 性別平等知能。

(2) 性騷擾基本概念、法令及防治。

(3) 性騷擾申訴之流程及方式。

(4) 其他與性騷擾防治有關之教育。

2、機關處理性騷擾事件或有管理責任之人員教育訓練:

(1) 性平法、性工法及性騷法之認識與事件之處理。

(2) 覺察及辨識權力差異關係。

(3) 性騷擾事件有效之糾正及補救措施。

(4) 被害人協助及權益保障事宜。

(5) 其他與性騷擾防治有關之教育。

（二）機關對參加教育訓練之人員，應給予公差假及經費補助。

七、其他注意事項

（一）機關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，不得對其有不當之差別待遇（指無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益）[88]。

（二）因職務或業務知悉或持有足資識別被害人身分之資訊者，除法律另有規定外，應予保密。機關所公示之行政文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資

[87] 性騷法第 8 條；性騷擾防治準則第 8 條。

[88] 性騷法第 9 條；性騷法施行細則第 9 條。

識別被害人身分之資訊[89]。

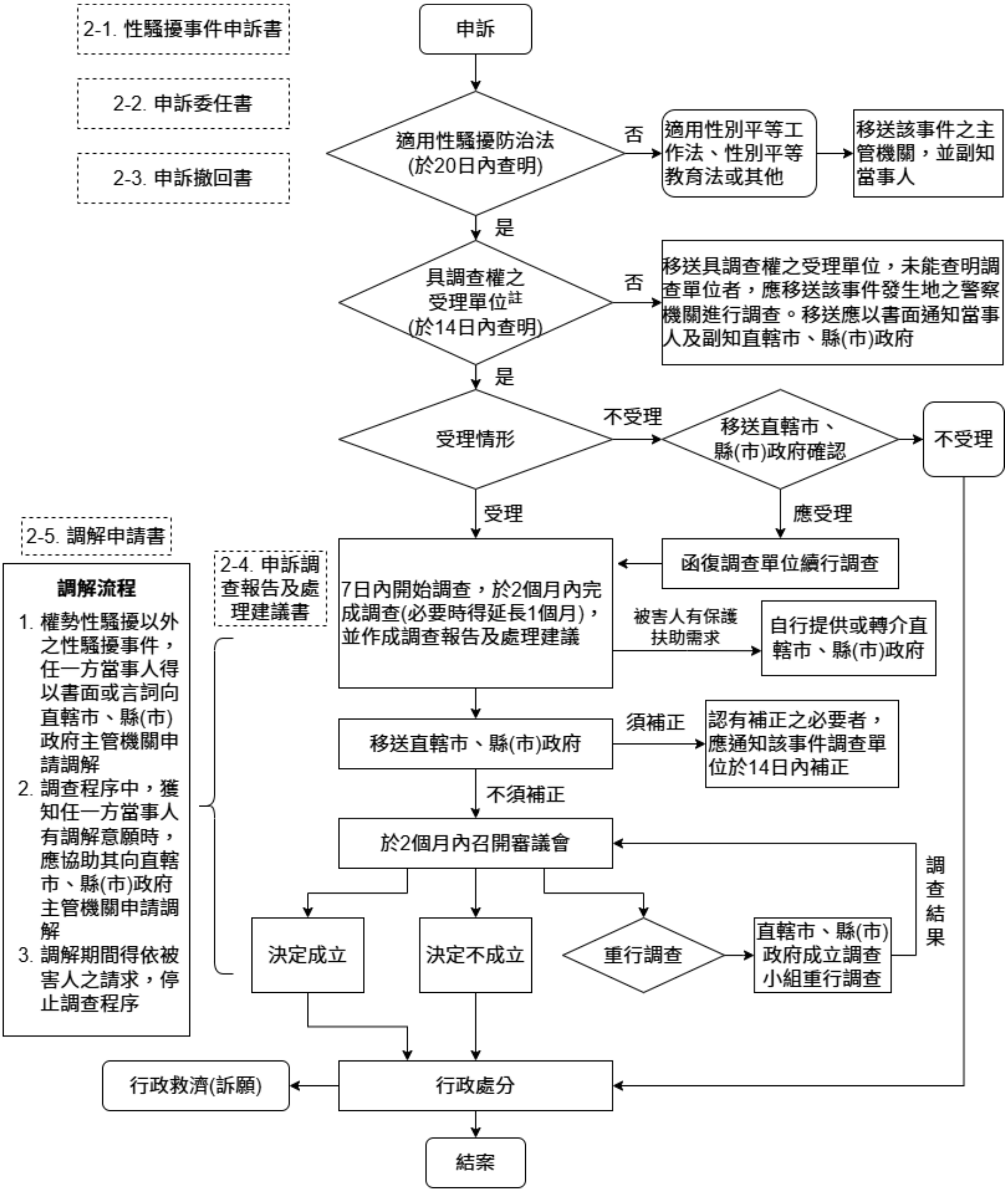
（三）權勢性騷擾[90]以外之性騷擾事件，機關於調查程序中獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向直轄市、縣（市）主管機關申請調解；調解期間，除接獲直轄市、縣（市）主管機關通知依被害人請求停止調查外，調查程序繼續進行[91]。

[89] 性騷法第 10 條。

[90] 性騷法第 2 條第 2 項：「本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、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。」

[91] 性騷法第 18 條第 1 項、第 3 項；性騷法施行細則第 23 條。至適用性工法之性騷擾事件，性工法並無申請調解之規定，併此敘明。

八、性騷擾事件受理申訴、調查處理流程圖（性騷法）



註：
依性騷擾防治法第14條所定管轄單位為：

1. 申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校：向該政府機關（構）、部隊、學校提出。
2. 申訴時行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人：向該政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。
3. 申訴時行為人不明或為前2款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

九、相關書表範本

附錄 2-1 申訴書-依衛生福利部版

附錄 2-2 委任書範本

附錄 2-3 申訴撤回書範本

附錄 2-4 申訴調查報告及處理建議書-依衛生福利部版

附錄 2-5 調解申請書-依衛生福利部版

附錄 2-1（申訴書-依衛生福利部版）

性騷擾事件申訴書

（有法定代理人、委任代理人者，請另填背面相關資料表，另本表*處為選填） 自 **113** 年 **3** 月 **8** 日起適用

被害人資料	姓名		性別	□男 □女 □其他	出生年月日	年 月 日（ 歲）		
	身分證統一編號（或護照號碼）		聯絡電話		服務或就學單位		職稱	
	住（居）所	縣 鄉鎮 村 路 段 市 市區 里 街 巷 弄 號 樓						
	公文送達（寄送）地址	□同住居所地址 □另列如下（請勿填寫郵政信箱） 縣 鄉鎮 村 路 段 市 市區 里 街 巷 弄 號 樓						
	國籍別*	□本國籍非原住民□本國籍原住民□大陸籍（含港澳） □外國籍□其他(含無國籍)						
	身心障礙別*	□領有身心障礙證明□疑似身心障礙者□非身心障礙者□不詳						
	教育程度*	□學齡前□國小□國中□高中(職)□專科□大學□研究所以上□不識字□自修□不詳						
	職業*	□學生□服務業□專門職業□農林漁牧□工礦業□商業□公務人員□教職人員□軍人□警察□神職人員□家庭管理□退休 □無工作□其他： □不詳						
申訴事實內容	行為人姓名		性別	□男 □女 □其他□不詳	聯絡電話			
	與被害人之關係	□陌生人□（前）配偶或男女朋友□親屬□朋友□同事□同學□客戶關係□師生關係□醫病關係□信（教）徒關係□上司/下屬關係□網友□鄰居□追求關係□其他						
	事件發生時間	年 月 日 □上午 □下午 時 分						
	事件**知悉**時間	□同事件發生時間 □另列如下 年 月 日 □上午 □下午 時 分						
	事件發生地點	□私人住所□飯店旅館□百貨公司、商場、賣場□宗教場所□馬路□計程車□大眾運輸工具□公共廁所□辦公場所□其他公共場所（□餐廳□休閒娛樂場所（含 KTV）□夜店□醫療院所□校園□補習班□公園）□科技設備□健身、運動中心□其他						
	事件發生過程							
違反性騷擾防治法第25條告訴意願		□提出告訴 □暫不提告訴						

有後續服務需求	□有被害人保護扶助需求　□無服務需求
相關證據	附件 1： 附件 2： （無者免填）
被害人（法定代理人或委任代理人）簽名或蓋章： **申訴日期：　　年　　月　　日** （依行政程序法第 22 條規定，未滿 18 歲者之性騷擾申訴，應由其法定代理人提出。）	

法定代理人資料表（無者免填）

（依行政程序法第 22 條規定，未滿 18 歲者之性騷擾申訴，應由其法定代理人提出。）

法定代理人資料表	姓　　名		性別	□男　□女 □其他	出生年月日	年　月　日（　歲）
	身分證統一編號（或護照號碼）		與被害人之關係		聯絡電話	
	職　　業	□學生□服務業□專門職業□農林漁牧□工礦業□商業□公務人員□教職人員□軍人 □警察□神職人員□家庭管理□退休□無工作□其他□不詳				
	住（居）所	縣 市	鄉鎮 市區	村 里	路 街	段 巷　弄　號　樓

委任代理人資料表（無者免填）

委任代理人資料	姓　　名		性別	□男　□女 □其他	出生年月日	年　月　日（　歲）
	身分證統一編號（或護照號碼）				聯絡電話	
	住（居）所	縣 市	鄉鎮 市區	村 里	路 街	段 巷　弄　號　樓
	職　　業	□學生□服務業□專門職業□農林漁牧□工礦業□商業□公務人員□教職人員□軍人 □警察□神職人員□家庭管理□退休□無工作□其他□不詳				
	＊檢附委任書					

----------被害人權益說明----------

1.**申訴時限**：

(1)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。

(2)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。

(3)性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前 2 項規定有較長之申訴期限者，從其規定。

2.**申訴受理單位**：

(1)申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校：向該政府機關（構）、部隊、學校提出。

(2)申訴時行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人：向該政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。

(3)申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

3.**刑事告訴**：性騷擾事件涉及性騷擾防治法第 25 條之罪者，須告訴乃論，申訴人可依刑事訴訟法第 237 條於 6 個月內提起告訴，警察機關應依被害人意願進行調查移送司法機關。

4.**申訴調查期間**：政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關，應於申訴或移送到達之日起 7 日內開始調查，並應於 2 個月內調查完成；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。

5.**不予受理**：當事人逾期提出申訴、申訴書不合法定程式，經通知限期補正，未於 14 日內補正者；或同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

6.**調解**：權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。政府機關（構）、部隊、學校及警察機關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，應協助其向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。

7.**被害人保護扶助**：政府機關（構）、部隊、學校、警察機關或直轄市、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。

8.適用性別平等教育法或性別平等工作法之性騷擾事件，全案將移請該所屬主管機關續為調查。

----------初次接獲單位（由接獲申訴單位自填）----------

初次接獲單位	單位類型	□政府機關（構）、部隊、學校 □警察機關 □直轄市、縣（市）主管機關	接案人員		職稱	
	單位名稱		聯絡電話			
	接獲申訴時間	年　月　日 □上午 □下午　時　分				

備註：

1. 本申訴書填寫完畢後，「初次接獲單位」應影印 1 份予申訴人留存。

2. 政府機關（構）、部隊、學校及直轄市、縣（市）主管機關，應於申訴或移送到達之日起 7 日內開始調查，並應於 2 個月內調查完成；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。

3. 本申訴書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

附錄 2-2（委任書範本）

性騷擾申訴委任書

稱謂	姓名（或名稱）	性別	出生年月日	身分證統一編號（或護照號碼）	住居所或居所（事務所或營業所）	聯絡電話
委任人						
委任代理人						

茲因與　　間性騷擾申訴事件，委任　　為代理人，就本事件（詳申訴書）有代為一切申訴行為之代理權，並有／但無（請擇一）撤回或委任複代理人之特別代理權。

此致

（機關名稱）

委任人：　　（簽名或蓋章）

委任代理人：　　（簽名或蓋章）

中華民國　　年　　月　　日

附錄 2-3（申訴撤回書範本）

性騷擾申訴撤回書

申訴人姓名		出生年月日		性別	□男 □女 □其他
身分證統一編號		聯絡電話	（公） （宅） （手機）		
住居所地址					
公文送達（寄送）地址	□同住居所地址 □另列如下				
撤回原因（請簡述）					
附件	檢附原申訴書影本				
說明	1. 依性騷擾防治法第 14 條第 4 項、第 5 項及性騷擾防治法施行細則第 14 條第 2 項規定，性騷擾事件經撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。同一性騷擾事件撤回申訴後再行申訴者，直轄市、縣（市）主管機關應不予受理；受理申訴單位應即移送直轄市、縣（市）主管機關處理。 2. 本撤回書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。				

本人（申訴人）已瞭解上開說明內容，撤回於　　年　　月　__日申訴_____（被申訴人姓名）之性騷擾申訴事件，特此聲明。

此致

（機關名稱）

本人（申訴人）簽名　　日期：　　年　　月　　日

※申訴人如未成年，請填具以下法定代理人資料，並由法定代理人簽名

法定代理人簽名：

身分證統一編號：

與申訴人關係：

附錄 2-4（申訴調查報告及處理建議書-依衛生福利部版）

○○○（政府機關（構）、部隊、學校、警察局及直轄市、縣（市）性騷擾事件申訴調查報告及處理建議書（函給主管機關時使用） **主管機關在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。**

自 **113** 年 **3** 月 **8** 日起適用

申訴人身分		□被害人本人　□被害人之法定代理人　□被害人之委任代理人
兩造資料	被害人（即申訴人，當申訴人為其法定或委任代理人者，本欄請填寫被代理者之資料）	一、姓名： 二、性別：□男　□女　□其他 三、出生年月日：　年　月　日 四、身分證統一編號（或護照號碼）： 五、手機：　聯絡電話： 六、服務或就學單位：　職稱： 七、國籍別：□本國籍非原住民□本國籍原住民□大陸籍（含港澳）□外國籍 □其他（含無國籍） 八、身心障礙別：□領有身心障礙證明□疑似身心障礙者□非身心障礙者□不詳 九、教育程度：□學齡前□國小□國中□高中（職）□專科□大學□研究所以上□不識字 □自修□不詳 十、職業：□學生□服務業□專門職業□農林漁牧□工礦業□商業□公務人員□教職人員 □軍人□警察□神職人員□家庭管理□退休□無工作□其他□不詳 十一、　住（居）所： 縣　鄉鎮　村　路　段 市　市區　里　街　巷　弄　號　樓 十二、　公文送達（寄送）地址：□同上　□另列如下： 縣　鄉鎮　村　路　段 市　市區　里　街　巷　弄　號　樓
	行為人（即被申訴人）	一、姓名： 二、性別：□男　□女　□其他 三、出生年月日：　年　月　日 四、身分證統一編號（或護照號碼）： 五、手機：　聯絡電話： 六、服務或就學單位：　職稱： 七、國籍別：□本國籍非原住民□本國籍原住民□大陸籍（含港澳）□外國籍 □其他（含無國籍） 八、身心障礙別：□領有身心障礙證明□疑似身心障礙者□非身心障礙者□不詳 九、教育程度：□學齡前□國小□國中□高中（職）□專科□大學□研究所以上□不識字 □自修□不詳 十、職業：□學生□服務業□專門職業□農林漁牧□工礦業□商業□公務人員□教職人員 □軍人□警察□神職人員□家庭管理□退休□無工作□其他□不詳 十一、住（居）所： 縣　鄉鎮　村　路　段 市　市區　里　街　巷　弄　號　樓 十二、公文送達（寄送）地址：□同上　□另列如下： 縣　鄉鎮　村　路　段 市　市區　里　街　巷　弄　號　樓

兩造關係	□陌生人□（前）配偶或男女朋友□親屬□朋友□同事□同學□師生關係□客戶關係 □醫病關係□信（教）徒關係□上司/下屬關係□網友□鄰居□追求關係□其他
申訴內容	詳所附申訴書
被害人保護扶助需求	□有被害人保護扶助需求　□無服務需求
行為樣態	**【本題為單選】** □羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為（如：開黃腔、緊盯對方胸部、羞辱他人身材或打扮等） □跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求□偷窺、偷拍 □以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料□曝露身體隱私處□乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處□其他
事件發生地點	□私人住所□飯店旅館□百貨公司、商場、賣場□宗教場所□馬路□計程車□大眾運輸工具□公共廁所□辦公場所□其他公共場所（□餐廳□休閒娛樂場所（含 KTV）□夜店□醫療院所□校園□補習班□公園）□科技設備□健身、運動中心□其他
申訴日期	年　月　日　　移送到達日期　年　月　日（無者免填）
知悉日期	**被害人知悉性騷擾事件日期：**　年　月　日
調查過程	一、　年　月　日，訪談□被害人　□行為人　□證人 二、　年　月　日，訪談□被害人　□行為人　□證人 三、　年　月　日，訪談□被害人　□行為人　□證人 （依實際訪談次數、日期及對象填寫，可附歷次訪談紀錄，並可對當事人訪談過程中特殊狀況描述）
調解意願與是否停止調查	**【當兩造關係為「*師生關係、醫病關係、信（教）徒關係、上司/下屬關係、其他相類受自己監督、照護、指導之關係*」此五類時，不得進行調解】** □ 屬權勢性騷擾事件，不得進行調解 □ 經確認，雙方有調解意願 □ 已於　年　月　日接獲_____縣（市）政府函知被害人請求停止調查。 無調解意願
相關證據	一、附件一 二、附件二 三、附件三
調查人員	一、 二、 三、　（依實際調查人員及人數填寫其姓名）
調查結果及處理建議	**申訴人：○○○○○○（代號）** **被申訴人：** **主文** **事實及調查經過**

(一)案由**【事件發生經過包含人、事、時、地、物等資訊、被害人在性騷擾事件當下影響、感受】**

(二)調查事項**【案發過程指述有無前後反覆不一、調查爭點、調查過程、訪談摘要】**

(三)證據**【相關證人及證據】**

(四)調查結果及處理建議

1. 綜上所述，本案性騷擾

□ 事證明確**【勾選本項者，須擇一勾選以下選項】**

□ 本案行為人供認有性騷擾情事，且有相關佐證資料（如：監視器畫面、對話紀錄、錄音、證人指述、其他被害人指述），性騷擾事件事證明確。

□ 其他，理由：_____

□ 尚屬事證明確**【勾選本項者，須擇一勾選以下選項】**

□ 本案相關佐證資料（如：監視器畫面、對話紀錄、錄音、證人指述、其他被害人指述）足以認定具有性騷擾情事，性騷擾事件尚屬事證明確。

□ 本案行為人供認有性騷擾情事，性騷擾事件尚屬事證明確。

□ 本案行為人否認有性騷擾情事，惟被害人陳述事實較可信，且有相關佐證資料（如：監視器畫面、對話紀錄、錄音、證人指述、其他被害人指述），性騷擾事件尚屬事證明確。

□ 本案行為人未到場說明，惟被害人陳述事實較可信，且有相關佐證資料（如：監視器畫面、對話紀錄、錄音、證人指述、其他被害人指述），性騷擾事件尚屬事證明確。

□ 其他，理由：_____

□ 欠缺具體事證**【勾選本項者，須擇一勾選以下選項】**

□ 本案申訴人所陳述事實自相矛盾，未符合理被害人之情形，性騷擾事件欠缺具體事證。

□ 本案僅有被害人之陳述，行為人未到場說明，又無相關佐證資料（如：監視器畫面、對話紀錄、錄音、證人指述、其他被害人指述），性騷擾事件欠缺具體事證。

□ 本案僅有被害人之陳述，行為人否認有性騷擾情事，又無相關佐證資料（如：監視器畫面、對話紀錄、錄音、證人指述、其他被害人指述），性騷擾事件欠缺具體事證。

□ 其他，理由：_____

□ 無具體事證**【勾選本項者，須擇一勾選以下選項】**

□ 本案經勘驗警詢筆錄/相關佐證資料（如：監視器畫面、對話紀錄、錄音、證人指述）查察，未有性騷擾情事，不符性騷擾防治法第 2 條規定，性騷擾事件無具體事證。

□ 其他，理由：_____

□ 難以判定，理由：_____

□ 不予受理，理由：（性騷擾防治法第 14 條第 5 項）**【勾選本項者，須擇一勾選以下選項】**

□ 當事人逾期提出申訴。

□ 申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。

□ 同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

□ 其他：（請依調查結果說明）

2. 處理建議

本案於申訴調查過程中，知悉涉違反性騷擾防治法（下稱本法）規定者，請勾選下列選項：**【可複選】**

<table>
<tr><td></td><td colspan="3">□本法第 25 條（意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者）
□本法第 26 條（廣播、電視事業、宣傳品、出版品、網際網路或其他媒體業者，報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊）
□本法第 27 條第 1 項（對他人為權勢性騷擾）
□本法第 27 條第 2 項（對他人為權勢性騷擾以外之性騷擾）
□本法第 28 條第 1 項（政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人，於所屬公共場所及公眾得出入之場所，未採取預防措施）
□本法第 28 條第 2 項（政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人，於所屬公共場所及公眾得出入之場所有性騷擾事件發生當時知悉者，未採取有效之糾正及補救措施）
□本法第 29 條（政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人為不當之差別待遇者）
□本法第 30 條（行為人，無正當理由規避、妨礙、拒絕調查或拒絕提供資料者）
□無涉本法
□其他：（請說明）
(五)其他
(六)本案是否尚有其他刑事案件
□否
□有（移送時間: _____文號: _____地檢署: _____案由: _____）</td></tr>
<tr><td>調查紀錄製作日期</td><td>年　　月　　日</td><td>調查單位</td><td></td></tr>
</table>

附錄 2-5（調解申請書-依衛生福利部版）

自 113 年 3 月 8 日起適用

收件日期：　年　月　日　時　分　全　頁

性騷擾事件調解申請書	收件編號： 案號：　　年　　字第　　號
申請人	一、姓名： 是否有□法定代理人：_____ □委任代理人　*委任代理人並應檢附委任書 二、性別：□男 □女 □其他 三、出生年月日：　　年　　月　　日 四、身分證統一編號（或護照號碼）： 五、聯絡電話： 六、職業： 七、住（居）所： 縣　鄉鎮　村　路　段 市　市區　里　街　巷　弄　號　樓 八、公文送達（寄送）地址：□同上　□另列如下： 縣　鄉鎮　村　路　段 市　市區　里　街　巷　弄　號　樓
相對人	一、姓名： 二、性別：□男 □女 □其他 三、出生年月日：　　年　　月　　日（不知者免填） 四、身分證統一編號（或護照號碼）：　　（不知者免填） 五、職業：　　（不知者免填） 六、住（居）所： 縣　鄉鎮　村　路　段 市　市區　里　街　巷　弄　號　樓 七、公文送達（寄送）地址：□同上　□另列如下： 縣　鄉鎮　村　路　段 市　市區　里　街　巷　弄　號　樓
□本案非屬兩造關係為「師生關係、醫病關係、信（教）徒關係、上司/下屬關係、其他相類受自己監督、照護、指導之關係」之權勢性騷擾事件，依性騷擾防治法第 18 條規定，得申請調解	

<table>
<tr><td colspan="2">性騷擾事件被害人是否提請停止調查？　□是　□否</td></tr>
<tr><td>調解事由（含請求內容）及爭議情形</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">（本件現正在　○○　法院審理或檢察署偵查中，案號如右：　　）</td></tr>
<tr><td>證物名稱及件數</td><td>（如無免填）</td></tr>
<tr><td colspan="2">此致　　○○縣（市）政府

申請人：　　（簽名或蓋章）
（□法定代理人）
（□委任代理人）
中　華　民　國　　年　　月　　日</td></tr>
<tr><td colspan="2">申請人以言詞申請調解，經作成如上筆錄，當場向申請人朗讀或交付閱讀，申請人認為無誤。

筆錄人：　　（簽名或蓋章）

申請人：　　（簽名或蓋章）
（□法定代理人）
（□委任代理人）</td></tr>
</table>

註：

1. 提出申請調解書時，應按相對人人數提出繕本。
2. 申請人如為無行為能力或限制行為能力者，應記明其法定代理人；如有委任代理人者，亦應記明。另知悉相對人有法定代理人、委任代理人者，亦請註明。
3. 如能一併於「職業」欄註明當事人雙方服務或就學單位所在地為佳。
4. 「調解事由及爭議情形」部分應摘要記明兩造調解事由、爭議情形及具體請求之內容，如該調解事件在法院審理或檢察署偵查中，並應將其案號及最近情形一併記明。

行政院所屬中央及地方各機關（構）性騷擾案件申訴處理作業流程指引相關事項Q&A（115年8月）

適用範圍及概念定義

Q.01.公部門常見不同身分人員發生性騷擾事件時，其適用法規及處理方式？ ……1

Q.02.實習生於實習時遭受實習場域指導人員性騷擾時之法令適用及申訴處理流程為何？ ……2

Q.03.公務人員執行職務時遭受性騷擾，如係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所所為時，機關應如何處理？ ……2

機關處理及調查機制與運作

Q.04.公務人員發生職場性騷擾事件，其服務機關應如何處理？機關應負哪些性騷擾防治義務？ ……3

Q.05.公務人員因遭受性騷擾而提出法律協助需求，服務機關應如何處理？得否適用「公務人員因公涉訟輔助辦法」相關規定？ ……5

Q.06.機關為處理及調查性騷擾案件（含適用性工法及性騷法之案件），應如何籌組相關單位？申訴處理單位得否均為外聘專業人士？ ……6

Q.07.申訴處理單位開會時，若委員因故無法出席，得否請他人代理？ ……8

Q.08.機關處理職場性騷擾申訴案件時，常見的程序瑕疵有哪些？ ……8

Q.09.申訴處理單位（申訴調查小組）之委員，如與性騷擾申訴案件之當事人有利害關係或可能影響公正性時，機關應如何處理迴避？ ……9

申訴調查處理程序

Q.10.機關處理性騷擾申訴案件之期間，有何限制？機關內部職場性騷擾申訴處理規範，如規定申訴處理單位之召集人應於7日內指派委員組成調查小組進行調查，遇召集人因因請假或其他事由致無法於期限內指派調查小組時，應如何處理？ ……10

Q.11. 機關非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件（如聽聞、接獲檢舉、陳情、被害人口頭告知但不提起申訴等），應如何因應？就該性騷擾案件之處理情形，是否亦須提報機關申訴處理單位審議？.....11

Q.12. 針對職場性騷擾申訴案件，機關可否自訂受理與否之標準，或由幕僚單位逕予認定不符合性工法第 12 條所定性騷擾定義而不予受理？.12

Q.13. 機關於開始調查性騷擾案件前，應向當事人及相關證人告知哪些事項？.....12

Q.14. 當事人（申訴人及被申訴人）如於程序進行中，要求閱覽訪談紀錄或事證等相關檔卷，機關應如何處理？.....13

機關對性騷擾行為人之懲處

Q.15. 職場性騷擾案件經調查成立，應如何讓被害人對行為人之懲處額度有陳述意見之機會？倘被害人基於個人隱私考量，得否透過其所屬機關或申訴處理單位（調查小組）代為轉述，或以不具名提供書面意見？.....14

Q.16. 性騷擾行為人如已調任其他機關，其現職機關（懲處權責機關）對於原服務機關（調查權責機關）之懲處建議，可否不予採納或變更？.....15

Q.17. 各機關如於事後始知悉所屬人員於過去考績年度內有性騷擾行為，經調查屬實後擬予懲處，應如何辦理？.....15

Q.18. 機關首長（最高負責人）涉性騷擾行為，經權責機關查證屬實決議性騷擾成立，分別依考績法相關規定予以記大過處分，及性工法第 38 條之 3 第 1 項、第 38 條之 2 第 1 項規定由地方主管機關處以罰鍰，有無違反一行為不二罰原則？.....16

其他事項

Q.19. 主管機關如發現所屬機關處理性騷擾案件有延宕或違失，可否逕予代為處理或調查？.....17

Q.20.國營事業是否屬性騷法第 14 條第 3 項所稱「政府機關（構）」？倘所屬員工涉性騷法之性騷擾案件，應如何依相關法規採取糾正及補救措施（包含懲處行為人）？.....17

Q.21.鄉（鎮、市）長涉性騷擾行為，經縣政府依性工法調查、審認性騷擾事件成立，是否須俟行政救濟確定，再依懲戒法移送監察院審議？.....18

適用範圍及概念定義

Q.01.公部門常見不同身分人員發生性騷擾事件時，其適用法規及處理方式？

A：

一、**性騷擾案件適用法規及後續處理之判斷原則，應先掌握當事人（被害人及行為人）之身分關係，有一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生時，適用性別平等教育法**（以下簡稱性平法）；**如為「受僱者」於「執行職務」時遭受性騷擾，原則上適用性別平等工作法**（以下簡稱性工法）；**案件於性平法及性工法均不適用時，則適用性騷擾防治法**（以下簡稱性騷法）（性平法第 1 條第 2 項、性工法第 1 條第 2 項及性騷法第 1 條第 2 項參照）。

二、有關公部門常見各類人員遭受性騷擾之法規適用情形，舉例說明如下：

（一）**借調、支援、派駐、勞務承攬廠商及委外人員**：於執行職務時遭受性騷擾，原則由「被害人」之機關（雇主）主責受理申訴及調查（含通知被害人勞務提供地之地方主管機關）並作成決議；行為人及被害人分屬不同機關（雇主），且具共同作業或業務往來關係者，行為人之機關（雇主）亦須採取立即有效之糾正與補救措施，並應適度參與，給予必要之協助（例如相關證據之留存與提供、督請行為人接受調查等），以利釐清案情。

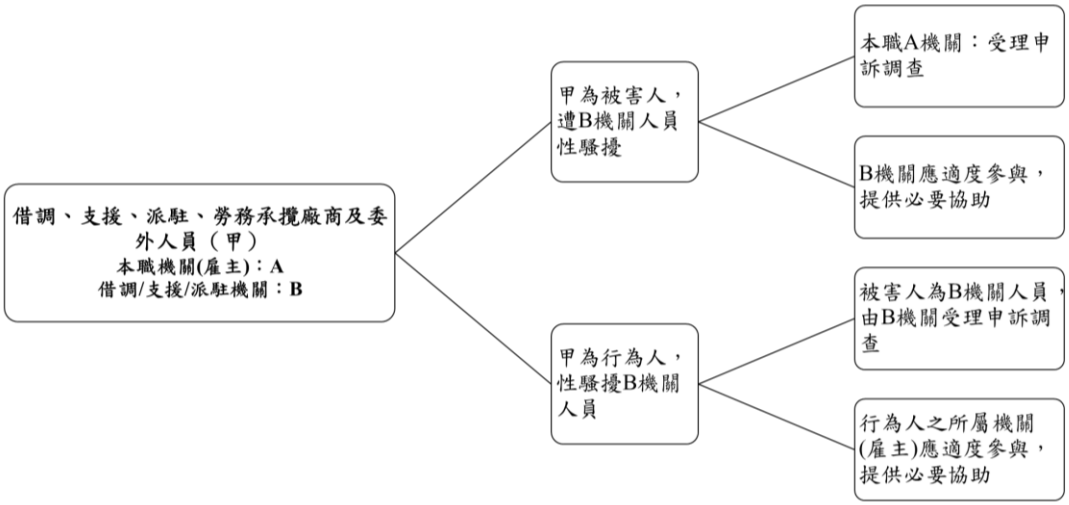


圖 1：借調、支援、派駐、勞務承攬廠商及委外人員涉職場性騷擾事件之處理方式

（二）**替代役、受刑人及社會勞動人**：是類人員非屬受僱者身分，若遭受性騷擾，尚無性工法之適用，應依性騷法提出申訴；又如係受刑人於機關內進行監外工作作業時，對機關所屬人員為性騷擾行為，機關仍應依性工法規定負起雇主責任，採取立即有效之糾正及補救措施(包含受理性騷擾事件之申訴調查等)。

（三）**實習老師**：實習教師尚未取得正式教師身分，若在校園內遭指導教師或其他具評價權力之教職員性騷擾，因其仍具「學生」身分，故適用性平法。

Q.02.實習生於實習時遭受實習場域指導人員性騷擾時之法令適用及申訴處理流程為何？

A：

依教育部 114 年 3 月 14 日臺教學(三)字第 1140028039 號函略以：

一、性平法第 3 條第 2 款第 2 目略以，教師之定義含實習場域之實習指導人員。校園性別事件防治準則第 7 條第 1 項規定略以，學生於校外為實習生，實習期間遭受性騷擾時，依性工法第 2 條第 5 項規定辦理；事件之一方為實習場域之實習指導人員者，並適用性平法之規定。

二、承上，**實習生在實習場所域遭受其指導人員性騷擾，性平法及性工法有其並行適用，被害人得依性工法規定向雇主提起申訴、或於行為人為最高負責人時依第 32 條之 1 第 1 項但書規定逕向地方主管機關提起申訴；惟亦屬「教師對學生」校園性別事件，得選擇依性平法規定向學校申請調查，由學校性別平等教育委員會調查處理**。

三、另為避免同一事件之事實認定歧異、調查資源浪費之情形，**實習生僅得擇其一法令適用**。即實習生選擇向學校提出申請調查時，學校應通知實習單位配合，共同依性平法進行調查處理；實習生選擇向雇主或地方主管機關提起申訴時，雇主或地方主管機關得請求學校共同調查，惟不得重複調查。

Q.03.公務人員執行職務時遭受性騷擾，如係由不特定人於公共場所或公眾

得出入場所所為時，機關應如何處理？

A：

一、依性工法第 12 條第 7 項：「第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。」

二、舉例而言，戶政事務所等提供民眾申辦業務或服務之政府機關（構）之受僱者於執行職務時遭受洽公民眾性騷擾、機關小編透過網路執行職務時於官方社群平台遭網友以性意味文字留言（勞動部 114.1.6 勞動條 5 字第 1130149123 號函例示態樣參照），或於上班時間在辦公大樓廁所遭不特定人偷拍（按：倘行為人同為機關所屬員工【非不特定人】，則應依性工法調查處理），皆適用性工法第 12 條第 7 項規定。

三、是類性騷擾事件之調查雖適用性騷法規定，機關於知悉性騷擾事件時，仍應落實性工法第 13 條所定「雇主責任」，採取立即有效糾正及補救措施，協助所屬人員依性騷法第 14 條第 3 項規定向具有調查權之機關提起申訴，亦須履行性騷法第 7 條第 3 項所定「場所主人責任」（例如調閱監視器確認行為人身分、檢討所屬場所安全等）。

機關處理及調查機制與運作

Q.04. 公務人員發生職場性騷擾事件，其服務機關應如何處理？機關應負哪些性騷擾防治義務？

A：

對於公務人員職場上發生性騷擾事件，適用性工法相關規定，並應由各機關依該法及其相關子法規定，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範（以下簡稱職場性騷擾申訴處理規範）**處理之。至機關應負的防治義務**，則包括設置可運作及可信賴之內部申訴管道、自訂性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範等。整理如下表：

表 1：性工法所定職場性騷擾防治事項

受僱者人數 防治事項	30 人以上	10 人以上未達 30 人
內部申訴管道	設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道。	同左。
性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範	(一)依工作場所性騷擾防治措施準則(以下簡稱工作場所防治準則)規定，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，內容應包括下列事項： 1、實施防治性騷擾之教育訓練。 2、性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單位負責。 3、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。 4、對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。 5、明定機關首長為被申訴人時，公務人員應依性工法第 32 條之 3 第 1 項規定，向上級機關提起申訴；非公務人員得依性工法第 32 條之 1 第 1 項但書第 1 款規定，向地方主管機關申訴。	得參照左欄規定辦理。

受僱者人數 防治事項	30 人以上	10 人以上未達 30 人
	(二)各機關可參考本總處 113 年 4 月 8 日總處培字第 1133022298 號函附檢核表之重點事項，以及勞動部提供之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本；惟各機關仍應依性工法及性騷法等相關法令，檢視內部規範修訂之完整性及適當性。	
備註：上開申訴管道及性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，均應於工作場所顯著之處公開揭示；其公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。		

Q.05.公務人員因遭受性騷擾而提出法律協助需求，服務機關應如何處理？得否適用「公務人員因公涉訟輔助辦法」相關規定？

A：

一、公務人員遭受職場性騷擾時，如有諮商（詢）等必要協助或服務，建議可尋求各機關員工協助方案（以下簡稱 EAP）等相關資源；又 EAP 係由各機關依組織規模、業務性質、內外部資源及員工需求等因素衡酌評估，本權責及視機關資源提供適切之工作、法律、財務、心理、醫療保健及組織管理等相關服務。至是否適用公務人員因公涉訟輔助辦法一節，應視是否依法執行職務涉訟，所稱「依法執行職務」，依該辦法第 3 條規定，應由服務機關就該公務人員之職務權限範圍，認定是否依法令規定執行其職務，爰須由各機關依具體個案實質審認（公務人員保障暨培訓委員會 112 年 7 月 26 日公地保字第 1120007894 號函意旨參

照)。另被害人如具勞工身分者，勞動部訂有「補助地方政府性別平等工作法律扶助計畫」，可協助其向各地方政府勞政主管機關申請相關補助。

二、如為適用性騷法之性騷擾申訴事件，依法係由具調查權之行為人所屬機關主動提供，或轉介被害人居所地之直轄市、縣(市)主管機關提供相關協助。

三、又機關依法提供之法律諮詢或協助，仍應視機關財政量能於相關法規制度規定之內給予協助，亦可參考相關主管機關訂定法律扶助之額度標準，視個案狀況給予補助。

Q.06.機關為處理及調查性騷擾案件（含適用性工法及性騷法之案件），應如何籌組相關單位？申訴處理單位得否均為外聘專業人士？

A：

一、有關性騷擾申訴處理或調查單位之組成，應視各該案件適用性工法或性騷法，分別依其相關子法規定辦理。現行規定均明定應包含具備性別意識之專業人士，且並未禁止全部由外部專業人士組成；至是否全數由外部專業人士組成，仍應由機關依案件性質、機關信任度及內部事實掌握需要（按：一般而言，如有機關內部委員參與，較利瞭解機關組織實務運作）等因素衡酌，以兼顧程序公正與對機關內部脈絡之掌握。

二、倘係依性工法處理性騷擾申訴案件且機關人數達 100 人以上者，依規定應成立申訴調查小組且其成員應包含外部專業人士；至機關人數未達 100 人或係依性騷法處理者，現行法規尚無如上述調查小組成員應包含外部專業人士之強制規定。惟機關仍應嚴格檢視申訴處理或調查單位之成員是否均無違反迴避相關規定，並審慎考量社會輿論觀感與當事人之信任度，以確保調查結果之公正性。

表 2：機關依法應組成性騷擾申訴處理相關單位一覽表

	性工法		性騷法
單位名稱 職掌任務 機關僱用人數	申訴處理單位	申訴調查小組	申訴處理調查單位
	性騷擾案件成立與否之審議、決定。	性騷擾案件之調查（含相關人員訪談、紀錄等）、調查報告撰擬及研提處理建議等。	處理性騷擾事件之申訴，並進行調查。
100 人以上	1、法定應組成。 2、成員應有具備性別意識之專業人士，女性成員不得低於二分之一。 3、人數建議：3 人以上。僱用受僱者 500 人以上者，建議 5 人以上。	1、法定應組成。 2、成員並應有具備性別意識之專業人士。 3、人數建議：2 人以上（應包括外部專業人士至少 1 人）	1、法定應組成。 2、成員有 2 人以上者，女性成員不得低於二分之一。 3、得視需要聘請專家學者擔任成員。 4、調查人員應具備性別平等意識。
30 人以上未達 100 人	1、法定應組成。 2、成員應有具備性別意識之專業人士，女性成員不得低於二分之一。 3、人數建議：3 人以上。	1、未強制組成。 2、建議可由申訴處理單位指定適當內部成員或可委由具備性別意識之外部專業人士協助調查。 3、人數建議:2 人以上。	

	性工法		性騷法
單位名稱 職掌任務 機關僱用人數	申訴處理單位	申訴調查小組	申訴處理調查單位
	性騷擾案件成立與否之審議、決定。	性騷擾案件之調查（含相關人員訪談、紀錄等）、調查報告撰擬及研提處理建議等。	處理性騷擾事件之申訴，並進行調查。
未達 30 人	1、未強制組成。 2、得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理單位，並應注意成員性別之相當比例。 3、實務運作上如有困難，建議可委由具備性別意識之外部專業人士協助處理調查。		未強制組成。

Q.07.申訴處理單位開會時，若委員因故無法出席，得否請他人代理？

A：

一、申訴處理單位（調查小組）之委員若因故無法出席相關會議，得否由他人代理，應視機關內部職場性騷擾申訴處理規範有無委員應親自出席之規定，又基於外聘專家學者係以其個人具有性別意識之專業而擔任，原則不宜由他人代理；至如為代表機關（單位）而派任之委員，得斟酌於機關內部職場性騷擾申訴處理規範，明定相關代理方式。

二、為兼顧出席人數及性別平衡，申訴處理單位召開會議時，建議幕僚單位事先洽詢委員時間，盡量協調性別比例均衡且多數委員均能親自出席之日期，以避免因實際出席委員之性別比例嚴重失衡或與組設時性別比例差距過大等情形而增加程序爭議之疑慮。

Q.08.機關處理職場性騷擾申訴案件時，常見的程序瑕疵有哪些？

A：

經歸納保訓會審理保障事件之撤銷原因，各機關辦理職場性騷擾申訴案件時，常見程序不合法（瑕疵）之態樣如下：

一、機關未依規定組成申訴處理單位（如申訴處理委員會、性別平等委員會）

舉例：依 A 機關職場性騷擾申訴處理規範規定略以，應組成「A 機關申訴處理委員會」審議性騷擾申訴案件，並應至少有三分之二外聘專家學者擔任委員。惟實際上 A 機關申訴處理委員會之外聘委員人數，未符合上開規定。

二、機關未依規定組成申訴調查小組

舉例：依 B 機關職場性騷擾申訴處理規範規定略以，該機關處理性騷擾案件，應組成申訴調查小組，負責案件之調查，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。惟實際上 B 機關申訴調查小組，均由該機關內部人員組成，未有外部專業人員參與。

三、機關申訴處理單位作成決議之程序未符合規定

舉例：依 C 機關職場性騷擾申訴處理規範規定略以，該機關為受理性騷擾案件，應設置申訴處理調查委員會（以下簡稱調委會），調委會置委員 5 至 7 人，由機關首長指派，其中 1 人為主任委員並擔任會議主席；調委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。惟實際上 C 機關調委會主任委員（即主席）於核議性騷擾案件決議之初，即參與表決。

Q.09.申訴處理單位（申訴調查小組）之委員，如與性騷擾申訴案件之當事人有利害關係或可能影響公正性時，機關應如何處理迴避？

A：

一、有關適用性工法、性騷法之性騷擾申訴案件，於處理調查過程中相關迴避程序規定，係分別明定於工作場所防治準則第 15 條及性騷法施行細則第 15 條，包含自行迴避、申請迴避及命令迴避等。

二、倘各機關申訴處理單位（申訴調查小組）之委員如有法規所定應自行迴避之情形者，應自行迴避；成員應自行迴避而不迴避，或有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向機關申請令其迴避；機關發現委員有應自行迴避而不迴避者，於當事人未申請迴避時，應命令其迴避。

三、實務上，各機關於調查程序啟動前，應充分落實告知義務，向當事人及調查委員宣示迴避規定及權利，必要時可請雙方當事人及申訴處理單位（申訴調查小組）之委員簽署切結書。倘在調查訪談開始時，當事人始認為調查委員與對方具有利害關係或有偏頗之虞而當場提出迴避申請，機關應審酌是否具備正當理由，如確有依法應迴避之關係或事證時，應立即請其迴避，並建議暫緩調查並重組調查小組，以維護當事人權益及確保程序公正。

申訴調查處理程序

Q.10. 機關處理性騷擾申訴案件之期間，有何限制？機關內部職場性騷擾申訴處理規範，如規定申訴處理單位之召集人應於 7 日內指派委員組成調查小組進行調查，遇召集人因請假或其他事由致無法於期限內指派調查小組時，應如何處理？

A：

一、適用性工法之案件：機關應自**接獲性騷擾申訴**之翌日起 2 個月內結案；必要時，得延長 1 個月，並通知當事人。

二、適用性騷法之案件：機關應於**受理申訴或移送到達**之日起 7 日內開始調查，並應於 2 個月內調查完成；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。如申訴書不合法定格式而可補正者，受理單位應通知申訴人於 14 日內補正。

三、綜上，機關處理性騷擾申訴案件，應視案件屬適用性工法或性騷法，分別依各該法規所訂結案或完成調查之期限辦理；至有關收受申訴之後續細部處理流程（如申訴調查小組之組成、調查之運作方式等），應由機關自行掌握辦理進度並規劃各階段執行期程。

四、實務上各機關接獲適用性騷法之申訴書時，應於 7 日內確認是否具有調查管轄權、申訴書是否合於法定格式及有無須補正之資料；**又補正程序不影響法定調查期限，即 14 日之補正時間係包含在 2 個月調查期限內，不因通知補正而重新計算或相對延長調查時間**。

五、另機關依性工法規定應組成調查小組者，**如其內部職場性騷擾申訴處理規範係明定由申訴處理單位之召集人（主席）於一定期限內指派調查小組成員進行調查，建議一併明定如遇召集人因故無法於期限內指派調查小組成員時之應處方式【例如由召集人（或簽報機關首長）另指請申訴處理單位之委員負責指派】**，以避免突發狀況延誤辦理時限。

Q.11.機關非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件（如聽聞、接獲檢舉、陳情、被害人口頭告知但不提起申訴等），應如何因應？就該性騷擾案件之處理情形，是否亦須提報機關申訴處理單位審議？

A：

一、依性工法第 13 條第 2 項第 2 款、工作場所防治準則第 6 條第 2 項第 2 款及第 3 項規定略以，機關非因接獲申訴而知悉性騷擾事件（例如聽聞、接獲檢舉、陳情、接獲被害人陳述而無提起申訴意願等）時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

（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。

二、基上，機關如非因接獲申訴而知悉性騷擾事件，仍應依性工法第 13 條第 2 項第 2 款就相關事實進行必要之釐清及查證，並詢問被害人是否願意提出申訴。若被害人願意申訴，自應改依接獲被害人申訴而知悉性騷擾之調查程序辦理；惟若被害人無意願申訴，機關得依職權所釐清或查證之事實作成內部調查報告，並將該調查報告及初步處理方向

提報申訴處理單位或請外部專家學者檢視，就後續處理方式給予建議。

三、另外，機關應持續營造友善、安全之職場環境，主動提供申訴資訊及協助，鼓勵被害人於充分知悉權益後，敢於提出申訴。

Q.12.針對職場性騷擾申訴案件，機關可否自訂受理與否之標準，或由幕僚單位逕予認定不符合性工法第 12 條所定性騷擾定義而不予受理？

A：

一、依現行性工法及其相關子法並未賦予雇主得逕予不受理申訴之權限，爰機關於接獲申訴後，原則上皆應啟動調查程序，不得逕以申訴內容不符性騷擾構成要件為由拒絕受理（按：「地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法」第 8 條有關不受理之規定，係僅限「地方主管機關」不予受理之情形，不適用於雇主）。

二、又行為是否構成性騷擾，涉及事實認定及法規解釋適用，尚不宜由幕僚單位逕行審認非屬職場性騷擾事件而不予受理。故機關幕僚單位縱使初步審視不符性騷擾構成要件，或客觀上確實無從調查（例如僅聽聞疑似有性騷擾行為，無法確知由何人所為，甚或無法確知被害人身分）等情形，建議仍應提報機關申訴處理單位審議及判斷後續處理方式，以兼顧程序合法與行政效能。

Q.13.機關於開始調查性騷擾案件前，應向當事人及相關證人告知哪些事項？

A：

一、調查要旨：

為避免當事人（被申訴人）於受訪現場因對於案情相關內容毫無心理準備，而主張受到程序突襲，建議幕僚單位於聯繫人員確定受訪時間時，先明確告知調查要旨（例如被申訴性騷擾行為之時間、地點），至具體遭指控性騷擾之行為態樣或情節細節，則建議視個案實際情形、證據保全需求等因素，審慎評估揭露程度及範圍，必要時可請外聘專家學者協助檢閱告知內容、提供意見。

二、保密義務：

（一）依工作場所防治準則第 10 條規定略以，雇主或參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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者外，應予保密。復依性騷法施行細則第 7 條規定略以，性騷擾事件之調查、審議及調解，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他權益。

（二）另性騷法第 10 條規定略以，任何人不得以媒體或其他方法公開或揭露被害人之姓名及其他足資識別被害人身分之資訊，但被害人為成年人，經本人同意者，不在此限。

（三）據此，現行性工法及性騷法對於參與及處理性騷擾事件之人員已明定負有保密義務；機關應落實告知當事人及證人相關保密規定，並得請人員簽署切結書、於約談或開會通知單中註明保密條款等方式，以釐清責任歸屬。**又針對申訴人（被害人），法規雖無限制其「自我揭露」，惟為免衍生當事人權益受損、程序干擾等問題，建議機關仍應適度提醒，倘其任意揭露案件資訊，將可能導致後續風險（例如妨害名譽或洩漏個資之法律責任等）**。

三、至申訴處理單位或調查小組之委員身分，為確保調查程序之獨立性並避免委員遭受不當聯繫或人身安全威脅，機關原則得不予揭露委員之真實姓名，惟得概括說明委員資格條件及專業背景等（例如具備行政法學專業背景，且有 10 年以上性騷擾實務處理經驗等）。

四、另當事人如有委任代理人，代理人得於調查訪談中陪同當事人到場，惟當事人原則應親自陳述及回答問題，代理人僅得補充陳述。

Q.14. 當事人（申訴人及被申訴人）如於程序進行中，要求閱覽訪談紀錄或事證等相關檔卷，機關應如何處理？

A：

機關處理性騷擾申訴事件當事人所提閱覽卷宗之要求時，**應先釐清性平法、性工法、性騷法等相關法規有無特別規定**，以及是否適用行政程序

第 46 條申請閱覽卷宗規定。**如屬行政程序進行中（包含程序進行中及行政程序終結後法定救濟期間經過前）而適用行政程序法第 46 條規定，機關應覈實檢視相關檔卷是否有該條第 2 項所定應限制公開或不予公開之情形。**

又針對存有限制公開事由之卷宗資料，應檢視其餘部分是否能與限制公開之部分予以分離，並准予當事人閱覽該分離後之其餘部分；若當事人所申請閱覽之資料涉及第三人之個人隱私，而依法規規定有保密之必要，又無法分離無保密必要之部分者，即應豁免公開，以兼顧第三人之隱私權（法務部 113 年 4 月 9 日法律字第 11303504550 號函及 114 年 10 月 27 日法律字第 11403512580 號函意旨參照）。是若訪談證詞內容即使去識別化仍可間接推知關係人身分者，機關基於保護第三人隱私與安全之必要，得豁免公開，則機關自得衡酌訪談紀錄是否以不提供受訪談人以外之人閱覽為宜。

另外，**如非屬行政程序進行中之申請閱覽，則不適用行政程序法第 46 條規定，機關應視申請案卷等政府資訊是否已歸檔，依檔案法第 18 條或政府資訊公開法第 18 條等規定決定是否提供。**

機關對性騷擾行為人之懲處

Q.15. 職場性騷擾案件經調查成立，應如何讓被害人對行為人之懲處額度有陳述意見之機會？倘被害人基於個人隱私考量，得否透過其所屬機關或申訴處理單位（調查小組）代為轉述，或以不具名提供書面意見？

A：

一、考績法其相關子法規定，公務人員平時考核獎懲，原則上由單位主管提出獎懲建議，遞送考績委員會初核，機關首長覆核，由主管機關或授權之所屬機關核定（銓敘部 93 年 3 月 19 日部法二字第 0932328288 號書函參照）。**考績委員會初核或核議案件，必要時得通知有關人員到會備詢**。

二、機關為調查相關事實證據，有請相關人員陳述意見之必要時，得依考績法相關規定通知有關人員（不以本機關人員為限）到考績委員會陳述意見，或參酌行政程序法第 39 條及第 102 條等相關規定，於作成懲

處處分前適時通知相關人員陳述意見。

三、有關被害人對行為人之懲處額度有陳述意見機會之執行方式，現行法未明定程序，機關得彈性處理；原則上只要於適當階段提供被害人表達意見機會，即符合附帶決議精神。**又倘為保護被害人隱私或被害人不願揭露身分之情形下，其就行為人懲處額度之陳述意見，尚得以書面意見、透過被害人所屬機關或調查單位代為轉述等方式表達**，惟如被害人係以不具名或無法辨識身分之方式陳述意見，機關宜確認是否確實出於被害人本人意思，以作為懲處決定之參考。另**機關申訴處理單位或調查小組於性騷擾案件成立與否之調查階段，如已請被害人就懲處程度充分陳述意見，機關亦得將上開被害人意見納為重要參據**。

Q.16.性騷擾行為人如已調任其他機關，其現職機關（懲處權責機關）對於原服務機關（調查權責機關）之懲處建議，可否不予採納或變更？

A：

茲以公務人員之現職機關始對其具監督考核權限，調職人員已非原服務機關現職人員，對於已調職人員於原服務機關任職期間所發生之獎懲事實，**新職機關應依考績法所定程序、一次記一大功（過）及機關訂定之獎懲標準，覈實辦理其平時考核獎懲，並不受原服務機關所提獎懲建議之拘束**（銓敘部 89 年 4 月 27 日 89 銓二字第 1886018 號書函參照）。

Q.17.各機關如於事後始知悉所屬人員於過去考績年度內有性騷擾行為，經調查屬實後擬予懲處，應如何辦理？

A：

一、依銓敘部 114 年 2 月 20 日部法二字第 1145795749 號函略以，各機關如於事後始知悉所屬人員於過去考績年度內有性騷擾行為，經查證屬實擬予懲處，應依考績法相關規定辦理。另以不同懲處處分之懲處權行使期間有所區別，實務執行時機關應先按行為人違失情節擬議適當之懲處處分，據以確認是否仍在各該處分之懲處權行使期間。又倘已逾懲處權行使期間而無法核予懲處，參依銓敘部 109 年 4 月 27 日部法

二字第1094924997號函，機關得於知有撤銷原因起2年內，主動撤銷重辦該等人員10年內違失行為事實年度之年終（另予）考績或撤銷其一次記二大功專案考績。

二、舉例說明如下：

（一）A機關於115年3月間始知悉所屬人員某甲於109年有性騷擾行為，經受理申訴機關調查並作成性騷擾成立之決議，是否仍可予以記一大過處分？

A：依考績法第12條規定，記一大過處分之懲處權行使期間為7年；惟某甲之違失行為係發生於114年11月21日考績法第12條修正生效前，依「從新從輕」懲處原則，懲處權行使期間以最有利於受考人之規定為準，即應依銓敘部109年6月18日令所定5年為限。爰本案已逾懲處權行使期間，無法核予記一大過之懲處處分。惟機關得參依銓敘部109年4月27日函規定，於知有撤銷原因起2年內，主動撤銷重辦某甲109年度年終（另予）考績。

（二）B機關於115年3月間始知悉所屬人員某乙於114年有性騷擾行為，經受理申訴機關調查並作成性騷擾成立之決議，是否仍可予以申誡處分？

A：依考績法第12條規定，申誡處分之懲處權行使期間為5年（按：考績法修正前後均為5年）。經確認仍在懲處權行使期間內，機關得核予某乙申誡處分。

Q.18.機關首長（最高負責人）涉性騷擾行為，經權責機關查證屬實決議性騷擾成立，分別依考績法相關規定予以記大過處分，及性工法第38條之3第1項、第38條之2第1項規定由地方主管機關處以罰鍰，有無違反一行為不二罰原則？

A：

依勞動部113年10月18日勞動條5字第1130148753號函略以，參照法務部109年4月1日法律字第10903501130號函意旨，公務員之懲處或懲戒性質上為懲戒罰，目的在維持內部紀律，與行政罰為不同之制度，其

性質與目的不盡相同，並無一行為不二罰之適用，如未違反比例原則之要求，並非一概不得分別論處。

基上，行為人為機關首長者，如經依性工法第 32 條之 3 第 1 項規定認定有性騷擾者，仍應依性工法第 38 條之 3 及第 38 條之 2 第 1 項規定由地方主管機關處以罰鍰。

其他事項

Q.19. 主管機關如發現所屬機關處理性騷擾案件有延宕或違失，可否逕予代為處理或調查？

A：

一、性工法第 13 條係為強化雇主防治意識及責任，爰規定機關於知悉性騷擾之情形時，不論是否有申訴人，都應採取立即有效之糾正及補救措施，包括對性騷擾事件進行調查等。據此，**為落實上開雇主責任，上級機關尚不宜代為調查下級機關之性騷擾申訴案件**。

二、惟基於政府機關指揮監督體系，上級機關應循內部監督管理程序，適時瞭解、查核下級機關性騷擾案件之處理情形；如知悉下級機關對所屬公務人員遭受性騷擾而未予處理之情形，應監督下級機關即為處理，如確有隱匿不予處理之情形，依服務法、考績法等相關規定辦理。

Q.20. 國營事業是否屬性騷法第 14 條第 3 項所稱「政府機關（構）」？倘所屬員工涉性騷法之性騷擾案件，應如何依相關法規採取糾正及補救措施（包含懲處行為人）？

A：

一、**有關性騷法所稱政府機關（構）範疇，係依據中央行政機關組織基準法第 3 條及第 16 條規定之定義**（衛生福利部 114 年 6 月 18 日衛部護字第 1141460624 號函參照）。國營事業如係依公司法設立登記者（例如國營臺灣鐵路股份有限公司）性質上為私法人，非組織基準法第 3 條及第 16 條規定之政府機關或機構，爰非性騷法第 14 條第 3 項所稱「政府機關（構）」。倘其所屬員工（非最高負責人）涉性騷擾事件行為，被

害人應向性騷擾事件發生地之警察機關申訴，由警察機關調查。

二、國營事業應於內部勞動契約或工作規則中，明定性騷擾防治原則及員工涉性騷擾事件之懲處等相關規範。**實務上國營事業若獲悉所屬員工涉及性騷擾案件成立，即使未經直轄市、縣（市）主管機關依性騷法第16條第3項規定通知申訴案件調查及審議結果之決定，仍可諮詢被害人之意見或檢視其提供之地方主管機關處分文書，本權責依內部章程及契約規定，執行懲處或相關行政管理措施。**

Q.21.鄉（鎮、市）長涉性騷擾行為，經縣政府依性工法調查、審認性騷擾事件成立，是否須俟行政救濟確定，再依懲戒法移送監察院審議？

A：

依地方制度法第84條規定，直轄市、縣（市）、鄉（鎮、市）長適用服務法；其行為有違法、廢弛職務或其他失職情事者，準用政務人員之懲戒規定。復依懲戒法第2條及第24條第1項規定，**倘縣（市）長依調查所得證據，認定鄉（鎮、市）長有懲戒法第2條各款之違法失職行為，且有懲戒之必要，即可依懲戒法第24條第1項規定移送監察院審查，並無須俟相關行政救濟確定，始得移送監察院審查之限制**（內政部113年8月30日台內民字第1130134676號函參照）。