

# 防治性騷擾 修法業務說明會 (113.4.26)

臺南市政府法制處

法規審議科

謝秉奇科長





# 大綱

- 1 性平三法適用對象
- 2 性平三法修正重點
- 3 性騷擾防治措施之內容架構

# 性平三法之適用

1

## 性別平等教育法

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。

2

## 性別平等工作法

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。

3

## 性騷擾防治法

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。

# 性平三法適用關係

## 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

事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生

### 性別平等工作法

➤ 原則：

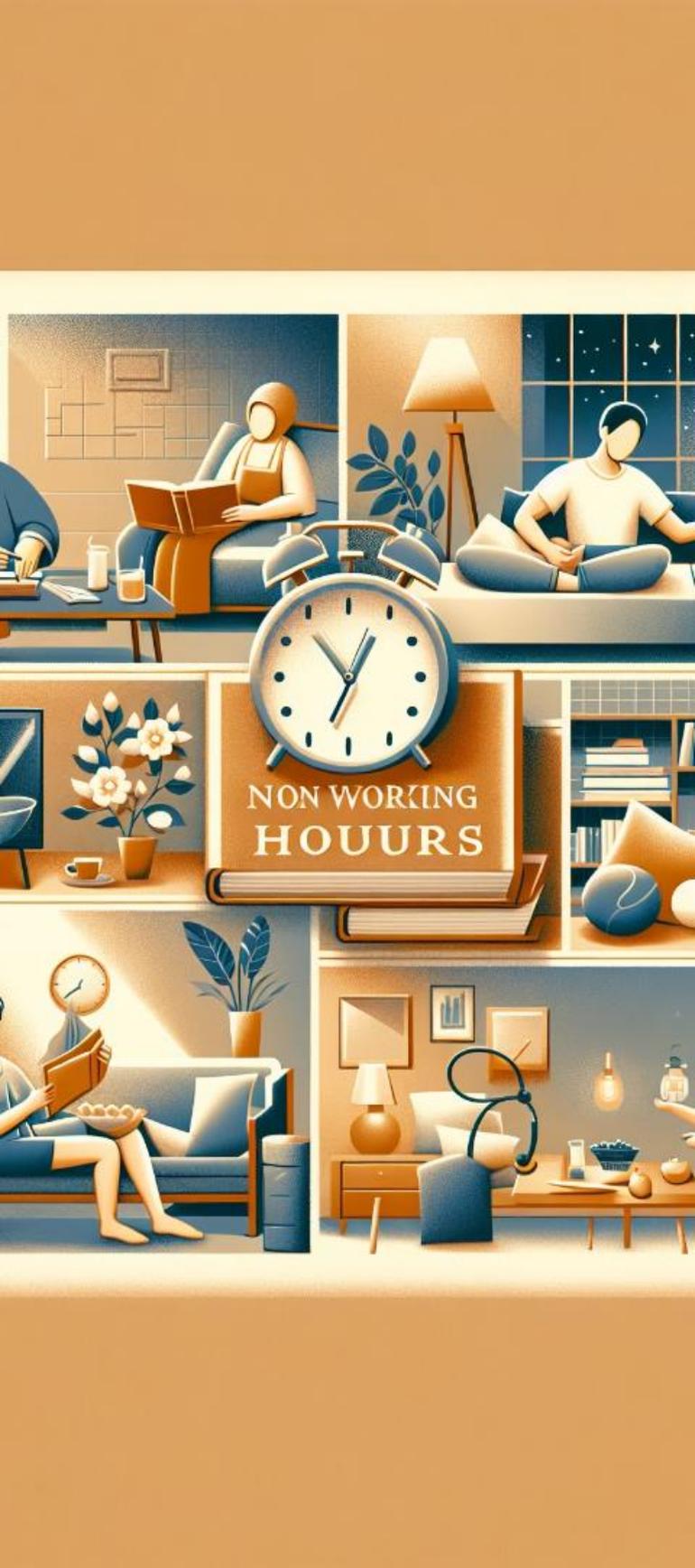
1. 受僱者於執行職務時遭受性騷擾
2. 雇主對受僱者或求職者性騷擾

➤ 例外：

1. 非執行職務，但適用性工法：
  - ① 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。
  - ② 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。
  - ③ 受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。
2. 執行職務，但適用性騷法：  
受僱者於執行職務時，被不特定人於公共場所或公眾得出入場所為性騷擾。

### 性騷擾防治法

非屬性別平等教育法及性別平等工作法



# 性工法之擴大適用-非工作時間

## 同一人持續性性騷擾

受僱者在工作時間與非工作時間均遭受同一人性騷擾，具有密接性。

## 不同事業單位同一人持續性性騷擾-具共同作業或 或業務往來關係

被害人及行為人分屬不同事業單位，仍需立即有效糾正及補救。

## 最高負責人或僱用人性騷擾

受僱者在非工作時間遭到最高負責人或僱用人的性騷擾。

# 性騷法之擴大適用-

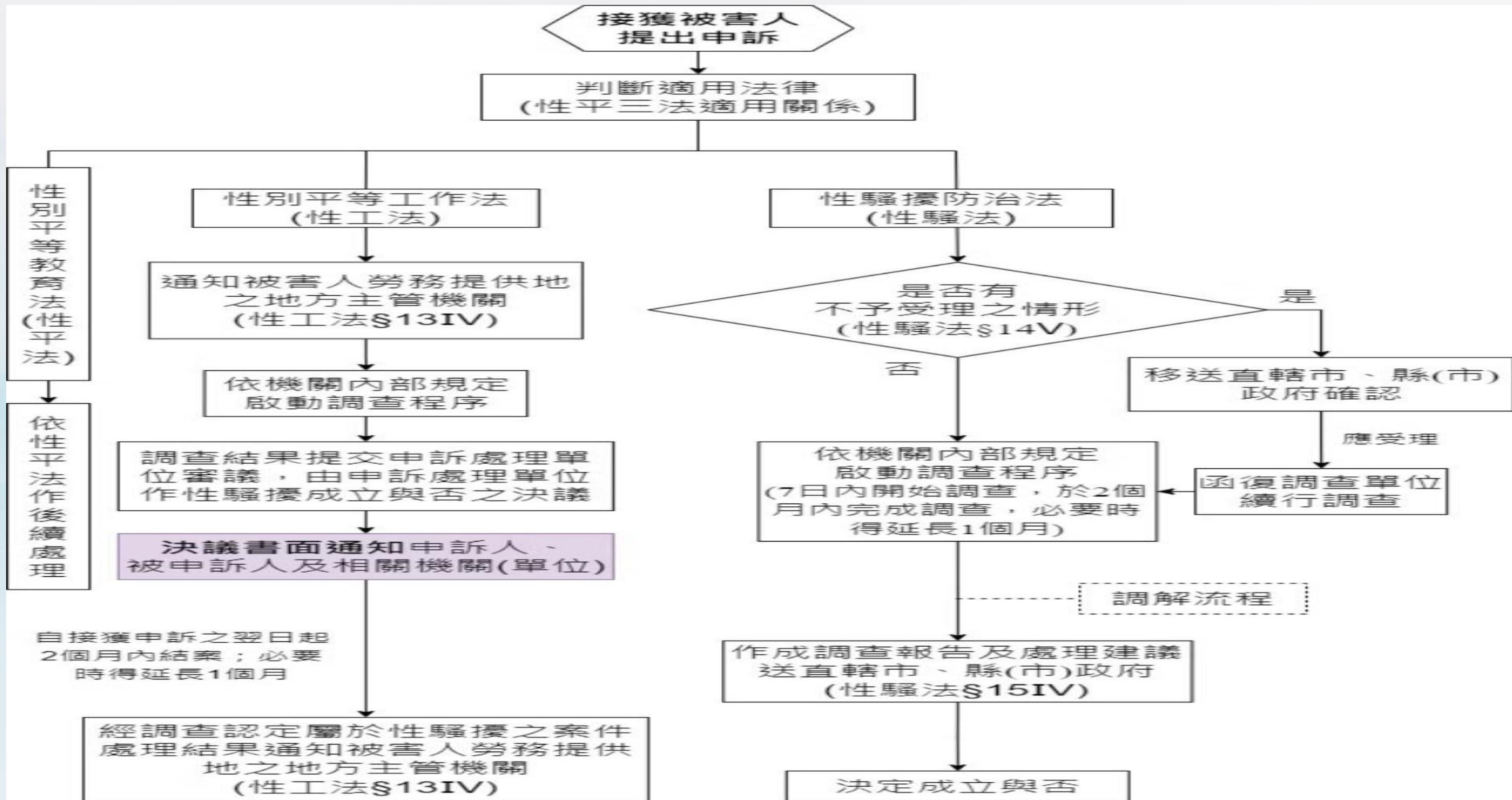
於**工作時間**被**不特定人**於**公共場所**  
或**公眾得出入場所**性騷擾

不特定人

公共場所或公眾得出入場所



# 性平三法處理流程



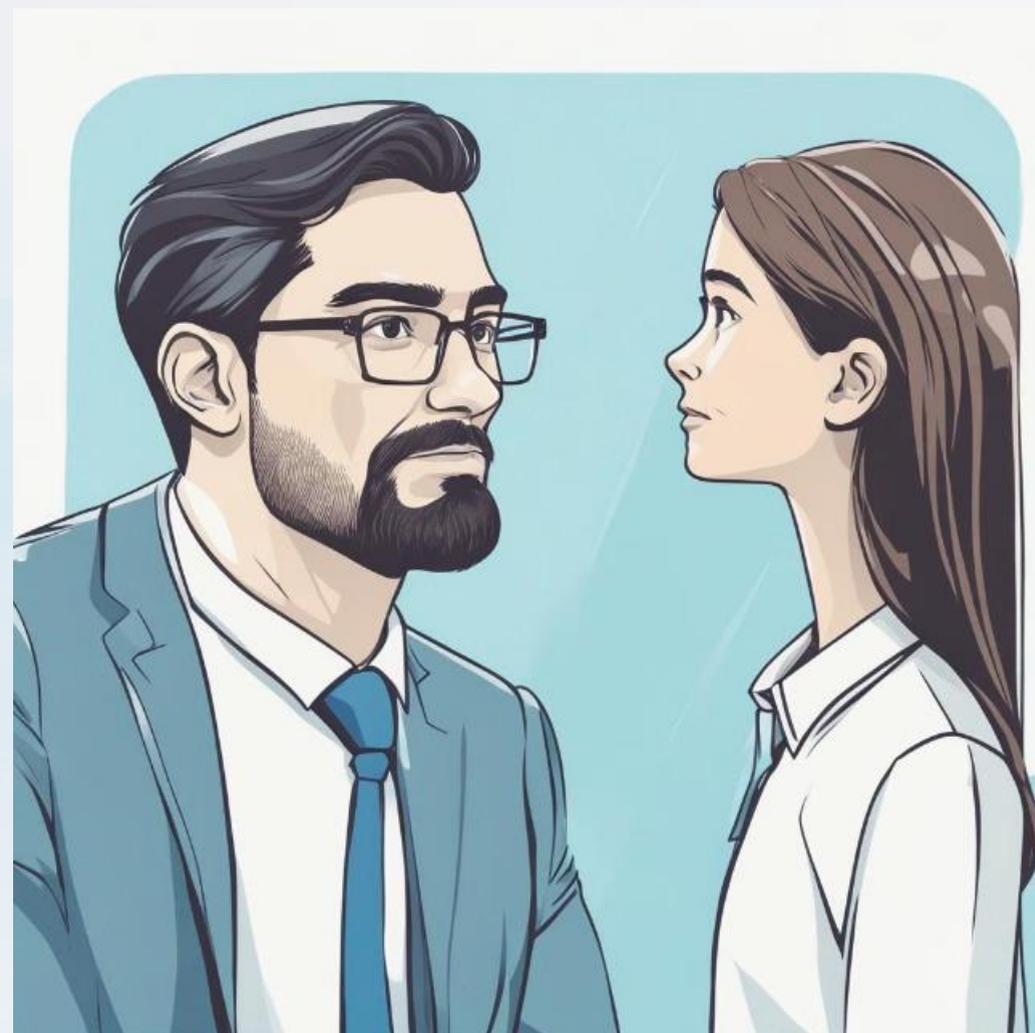
# 性平三法修正重點-性別平等教育法修正重點

- **軍警校院納入性平法適用範圍** - 將軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校納入性平法適用範圍。
- **納入校長與教職員工性與性別有關專業倫理** - 新增對校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為的規範。
- **強化校園性別事件防治教育宣導及提供學生保護與協助措施** - 包括提升校園性別事件防治教育、擴大保護者範圍以及校園性別事件處理等。
- **精進學校與主管機關調查處理機制** - 主要針對調查小組的組成、校長發生性別事件時的調查處理，以及主管機關對學校提供諮詢輔導及適法監督等進行改善。
- **提高當事人尋求懲罰性賠償金的權利** - 法院得酌定行為人應負的損害賠償責任。

# 校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為

校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為包括與未成年學生發展親密關係或利用不對等之權勢關係。

在執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，他們會與性或性別有關的人際互動上，發展有違專業倫理之關係。

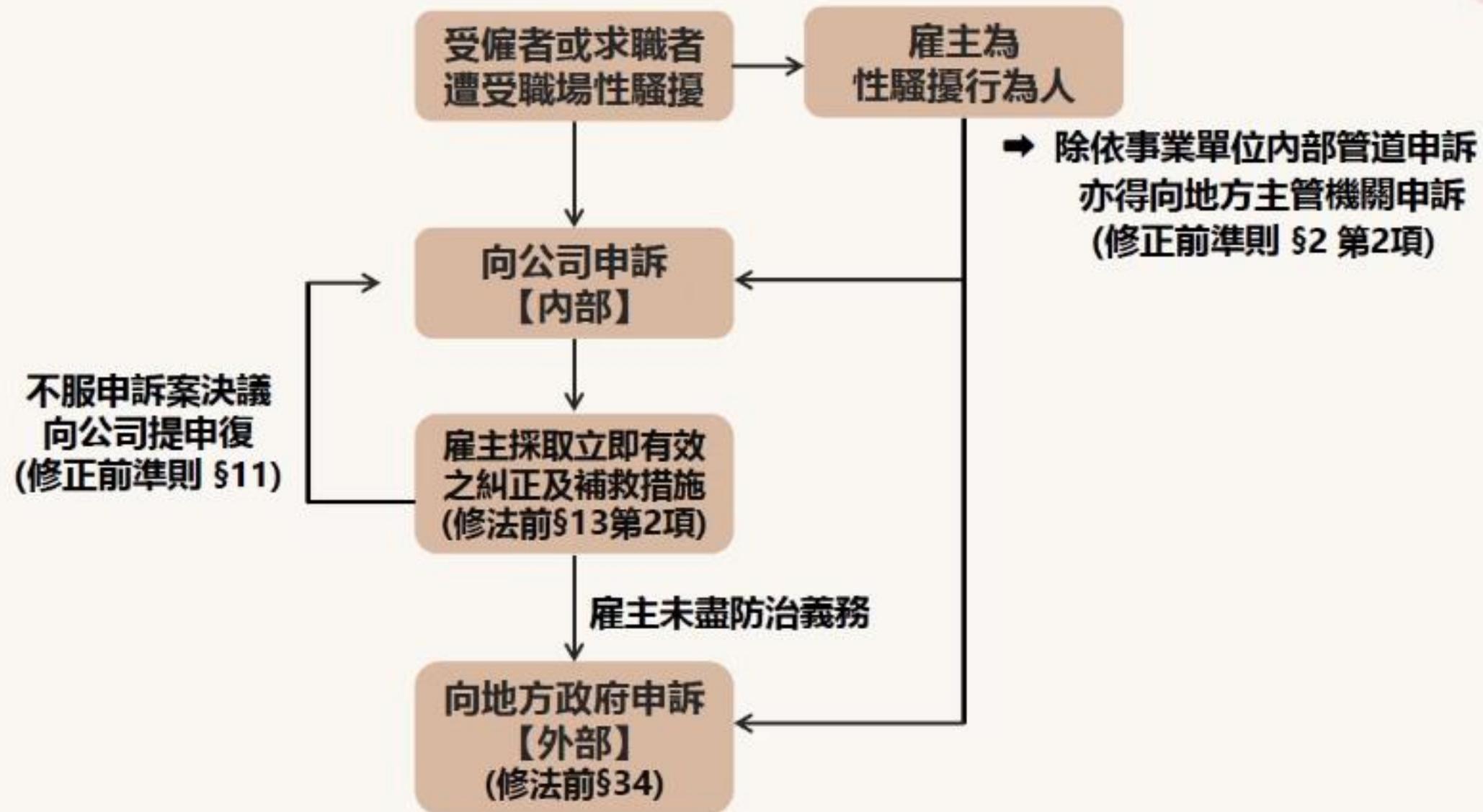


# 性平三法修正重點-性別平等工作法修正重點

- **建立公權力介入的外部申訴管道** - 要求地方主管機關開放直接申訴渠道，為受害者提供獨立評估，並得以裁罰行為人。
- **行政處罰職場性騷擾之最高負責人，增加民事「懲罰性賠償責任」** - 對最高負責人犯性騷擾行為，增設懲罰性賠償規定，包括新臺幣罰鍰和懲罰性賠償金。
- **強化雇主防治意識及責任** - 雇主無論是否接獲正式申訴均應實施防治措施，並設立申訴處理單位接受申訴。
- **被害人保護及扶助** - 規範雇主應提供被害人心理諮詢、醫療服務等必要支援，並規定地方主管機關應保障被害人權益。

# 職場性騷擾申訴流程概述

修法前



## 職場性騷擾申訴流程概述

修法後



- 適用範圍 (§1、§2)
- 職場性騷擾定義、例外適用 (§12)

受僱者或求職者  
遭受職場性騷擾

被申訴人屬  
最高負責人/僱用人

向公司申訴  
【內部】

- 雇主未處理
- 不服雇主調查/  
懲戒結果

雇主採取立即有效  
之糾正及補救措施  
(§13 第2項)

- 行為人損害賠償 (§27 第5、
- 最高負責人或僱用人行政罰 (§38-2 第1項)
- 調查期間調整職務或工作型 (§32-2 第5項)

雇主未盡防治義務

向地方政府申訴  
【外部】

- 強化雇主防治義務 (§13)
- 被申訴人處置 (§13-1)

- 外部申訴機制 (§32-1 第1項)
- 地方政府調查程序 (§32-2)
- 申訴管道及救濟程序 (§34 第1項)

# 性平三法修正重點-性騷擾防治法修正重點

- 增訂權勢性騷擾定義；明定中央主管機關應遴聘(派)學者專家等提供諮詢，及直轄市、縣(市)主管機關調查小組之女性代表比例。(修正條文第2、5、6、15、16條)
- 明定政府機關(構)等公共場所及公眾得出入之場所，應採取有效之糾正及補救措施，並由政府機關調查。(修正條文第7、14、28條)
- 增訂保密規定及提供被害人諮詢協談等服務。(修正條文第10、11、26條)
- 增訂行為人與受邀協助調查之人配合義務及違反之罰則；明定權勢性騷擾最高科處罰鍰60萬元，刑事加重其刑至二分之一之規定，及法院得酌定損害額1倍至3之懲罰性賠償金等。(修正條文第12、17、25、27、30條)
- 廢除再申訴制度

# 性平三法修正跟我有什麼關係？

- 適用情形產生變動
- 雇主、服務機關責任加重
- 主管機關介入機制



# 性騷擾定義



## 性工法

本法所稱性騷擾，指下列情形之一：

1. 受僱者於執行職務時，任何人以性行為或性言詞，對其人格或尊嚴，有褻瀆、侮辱、或歧視之行為，或對其工作環境或健康造成影響。
2. 受僱者於執行職務時，任何人以性行為或性言詞，對其人格或尊嚴，有褻瀆、侮辱、或歧視之行為，或對其工作環境或健康造成影響。

## 性騷法

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：

1. 以言、行、或其他方式，公然或隱密，對他人實施性騷擾行為。
2. 以他種方式，對他人實施性騷擾行為。

# 性騷擾類型

1

敵意性騷擾

2

交換式性騷擾

3

權勢性騷擾



# 性別歧視的言行



## 評論外表

行為人評論受僱者的容貌、身材，說難怪嫁不出去，讓受僱者感覺被冒犯。



## 隱藏性取向

雇主要求具有同志身分的人，不要在職場上曝露性取向，造成具有同志身分的受僱者感受敵意。



## 對女性受僱者的歧視

行為人評論女性受僱者結婚生子以後，對公司愈來愈沒有貢獻。

# 口語或文字



## 講黃色笑話

在受僱者面前講黃色笑話，無視反對，讓受僱者感到被冒犯。



## 冒犯性問題

詢問受僱者的性生活頻率、對象，讓受僱者感到被冒犯。



## 不當圖片傳送

在通訊軟體上傳送含有性意味的圖片，讓受僱者感到被冒犯。

# 肢體行為



## 不當凝視

行為人持續凝視受僱者的胸部、私處



## 親吻與抱擁

行為人親吻受僱者的臉頰、嘴唇、手臂，或熊抱受僱者，讓受僱者感到被冒犯。



## 不當的觸碰

行為人常常藉工作時觸碰受僱者身體，或以手碰觸受僱者的胸部、臀部。



## 其他肢體行為

行為人摸受僱者的頭髮、聞頭髮的味道說好香好迷人。

# 跟蹤騷擾



## 製造相遇場景

行為人常常在受僱者上班時製造相遇場景，讓受僱者感到不堪其擾。



## 尾隨

行為人追求受僱者遭拒絕後，仍在受僱者上班時尾隨，讓受僱者感到不堪其擾。

# 性騷擾行為



1

## 不適當之凝視、觸摸和行為

包括反覆或持續注視他人身體、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體，以及強行使他人對自己身體為之。

2

## 寄送、留置或展示具性意味的內容

包括寄送、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。

3

## 反覆或持續違反意願之行為

指反覆或持續違反他人意願的跟隨或追求行為。此類行為也屬於性騷擾的範疇。



## 雇主防治義務-事前

### 訂定性騷擾防治措施

設置可運作及可信賴的申訴管道。

自訂性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範。

### 辦理防治職場性騷擾的宣導及訓練

### 辦理風險類別及評估危害

# 機關防治義務-事前



## 訂定性騷擾防治措施

政府機關應採取適當預防、糾正、懲處及其他措施，並維護當事人隱私。



## 相關教育訓練

定期舉辦防治性騷擾的相關教育訓練。



## 空間設施檢討

# 性騷擾防治措施

性工法第13條第1項

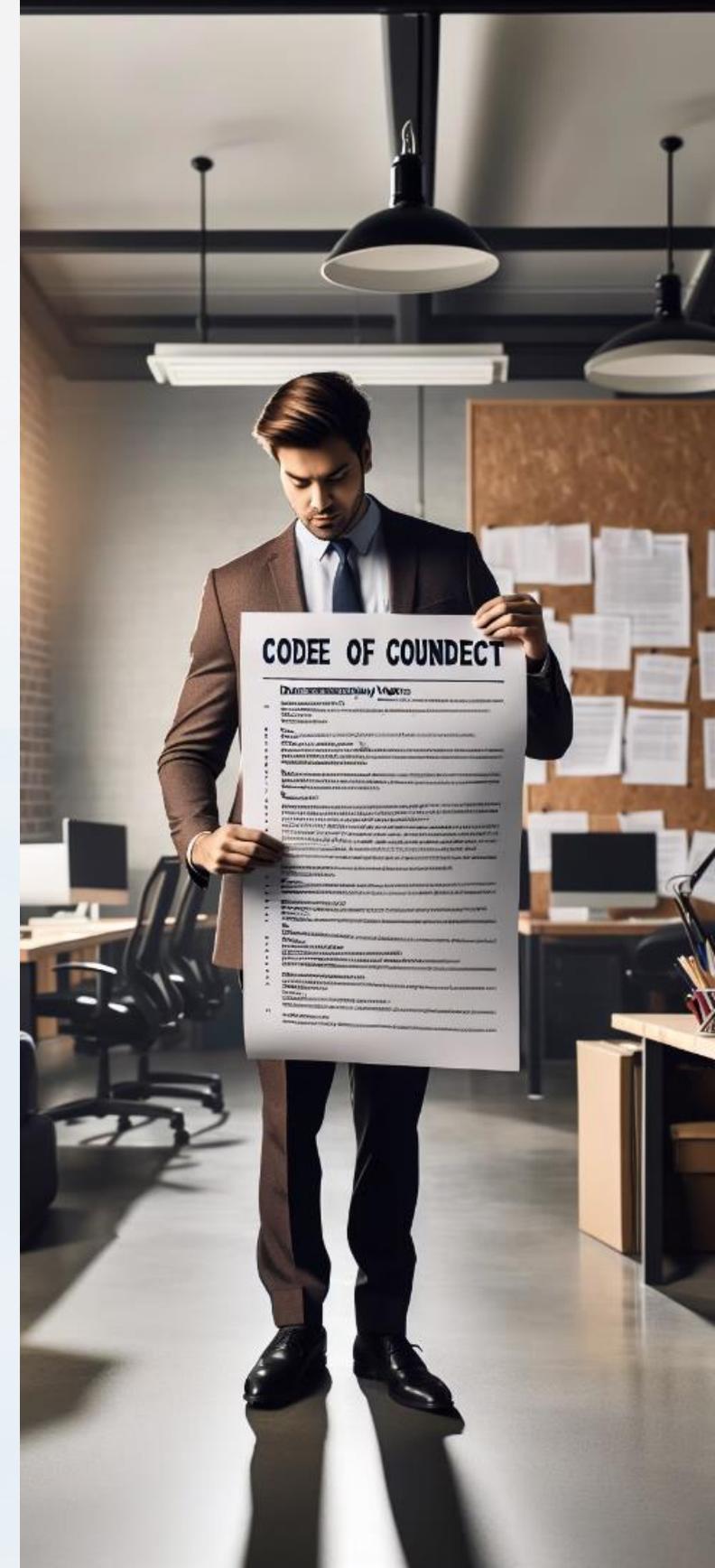
2萬-30萬元

性騷法第7條第1項

2萬-20萬元

⚠ 須公開揭示

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。



# 應具項目及內容

項目	申訴管道 (10人以上)	性騷擾防治措施申訴及懲戒規範 (30人以上)	
形式/ 內容	<p>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 (例如：資通訊軟體等)</p> <p>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</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 實施防治性騷擾之教育訓練</li><li>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</li><li>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</li><li>4. 對調查屬實行為人之懲戒或處理方式</li><li>5. 明定最高負責人或僱用人為被申訴人時，受僱者或求職者得依 §32-1 第1項第1款規定，逕向地方主管機關提起申訴</li><li>6. 明定申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴及處理程序，依本法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1.騷擾防治之政策宣示及規章</li><li>2.性騷擾事件之協調及處理</li><li>3.當事人隱私之保密</li><li>4.行為人處罰規定</li><li>5.其他性騷擾防治措施</li></ol>
法規依據	工作場所性騷擾防治措施準則第2條、性騷擾防治準則第6條	工作場所性騷擾防治措施準則第3條、第4條	性騷擾防治準則第7條

# 風險辨識及防護措施

## 受僱者在非固定場域工作

例如新聞媒體工作者、保險業務員、房屋仲介人員等，他們工作場所非固定場域。

## 雇主應進行風險類型辨識

雇主應提供必要防護措施，積極保障這些在外工作者的權益。

## 事前詳為告知受僱者

雇主應事前告知受僱者工作環境性騷擾風險類型辨識和相應的防護措施。



# 風險辨識及防護措施

## ① 工作場所性騷擾防治措施準則 第 8 條

受僱者於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知受僱者。

## ① 性騷擾防治準則 第 4 條

機構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。



# 辦理防治職場性騷擾之教育訓練



## 受僱者

應使其接受工作場所性騷擾防治的教育訓練。



## 擔任主管職務者

每年定期舉辦相關教育訓練。



## 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員

每年定期舉辦專業性騷擾防治教育訓練。

# 教育訓練優先對象



## 雇主指定人員

性騷擾事件之申訴、調查及處理之指定人員



## 事業單位高階管理階層

事業單位之董事（理事）、監察人（監事）、經理人、擔任主管職務者。



## 政府機關、學校主管

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。

# 教育訓練內容：

- **機構所屬員工**：性別平等知能、性騷擾基本概念、法令及防治、性騷擾申訴之流程及方式、其他與性騷擾防治有關之教育。
- **機構處理性騷擾事件或有管理責任之人員**：性別平等教育法、性別平等工作法及本法之認識與事件之處理、覺察及辨識權力差異關係、性騷擾事件有效之糾正及補救措施、被害人協助及權益保障事宜、其他與性騷擾防治有關之教育。



**性騷擾防治準則第8條**



# 教育訓練課程建議



## 雇主實施防治職場性騷擾之教育訓練課程內容建議

初階課程	進階課程
性別平等意識與知能	性騷擾防治法、性別平等教育法及性別平等工作法之認識與事件之處理
職場性騷擾基本概念、態樣及法令	職場性騷擾對於事業單位、受僱者的影響評估，雇主解決職場性騷擾問題對於事業發展、受僱者職涯發展的影響評估
職場性騷擾申訴或諮詢管道	完善職場性騷擾申訴處理機制之運作
事業單位處理職場性騷擾申訴流程及方式，及如何面對與處理疑似被害人、疑似行為人	加強管理階層的性別敏感度、覺察及辨識權力差異關係
被害人協助及權益保障事宜	建立屬於事業單位內部關於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
其他與性騷擾防治有關之教育 例如：旁觀者介入課程，使目睹或知悉性騷擾事件者採取行動協助受害者	其他與性騷擾防治處理有關之教育

# 雇主防治責任-事發



## 採取立即有效之糾正及補救措施

雇主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。不論是否有申訴人都要進行處理。



## 受理申訴及通報

申訴管道暢通及保密  
通報主管機關勞工局



## 申訴調查

# 立即有效之糾正及補救措施

## 性工法第13條第2項、準則第6條第2項

- 被害人提出申訴而知悉

1. 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
2. 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
3. 對性騷擾事件進行調查。
4. 對行為人為適當之懲戒或處理。

- 被害人提出申訴而知悉

1. 就相關事實進行必要之釐清。
2. 依被害人意願，協助其提起申訴。
3. 適度調整工作內容或工作場所。
4. 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。

- 2萬-100萬元

## 性騷法第7條第2項

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。

## 性騷擾防治準則第5條

機構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，得採取下列處置：

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。

致被害人權益受損者，2萬-20萬元

# 被害人提出申訴而知悉

1

## 適當之隔離措施

考量申訴人意願，採取適當隔離措施，避免再次受到性騷擾，不得變更薪資等勞動條件。

2

## 提供或轉介協助

提供或轉介諮詢、醫療、心理諮商、社會福利資源和其他必要服務，如法律諮詢管道、員工協助方案。

3

## 啟動調查程序

對性騷擾事件相關人員進行訪談或適當的調查程序。

4

## 調查期間暫時性作為

被申訴人具權勢地位且情節重大，暫時停止或調整其職務，調查未認定為性騷擾者則應予以薪資補發。

5

## 行為人懲戒處理

性騷擾行為確認後，根據情節輕重對行為人進行適當懲戒或處理。

6

## 惡意虛構之處理

如證實有惡意虛構行為，對申訴人也進行適當懲戒或處理。

# 非因被害人提出申訴而知悉

1

## 釐清事實及查證

訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

2

## 權益告知/協助申訴

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

## 適度調整工作內容或場所

對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

4

## 提供或轉介協助

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，例如：法律或相關諮詢管道、員工協助方案等。

# 歸納立即有效之糾正及補救措施重點

- 協助被害人申訴、保全證據。
- 採取隔離措施、避免報復、提供必要服務，避免二度傷害。
- 啟動調查程序，視情節懲處行為人。
- 檢討場所安全，預防再度發生。



# 被害人保護與扶助



## 提供協助

雇主應提供被害人醫療、心理諮詢等協助，並提供其他必要的社會福利資源及服務。



## 政府協助

地方主管機關應整合相關資源，並協助雇主辦理職場性騷擾防治措施，中央主管機關在需要時提供財務補助。



### 性別平等工作法第13條第2項

第1款（二）對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

第2款（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。



### 性騷擾防治法第 11 條

政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關於性騷擾事件調查過程中，應視被害人之心身狀況，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。



# 申訴管道暢通及保密

## 1 申訴管道

包括專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他資通訊軟體等。

## 2 保護申訴者隱私

採取保密方式處理申訴，並防止申訴人遭受報復或不利待遇。

# 申訴案件之處理及通知

## 通知地方主管機關

接獲被害人申訴後，雇主應通知地方主管機關。

## 調查與處理

雇主需進行調查，並依法處理屬性騷擾案件。

## 通知處理結果

應將處理結果通知地方主管機關。





# 性工法之申訴處理單位、調查小組

 工作場所性騷擾防治措施準則第12條、第13條

## 申訴處理單位

- 僱用受僱者30人以上的雇主應設立申訴處理單位，女性成員比例不得低於1/2。
- 僱用受僱者未達30人的雇主，可以與受僱者代表共同組成申訴處理單位，並注意成員性別的相當比例。

## 申訴調查小組

僱用受僱者100人以上的雇主在處理性騷擾申訴時，應組成申訴調查小組，成員應有外部專業人士，且應有性別意識。

## 調查結果移送

由申訴調查小組完成調查後，將結果移送申訴處理單位進行審議處理。

# 性騷法之申訴處理調查單位

## ① 性騷擾防治準則第9條

### 組成申訴處理調查單位

組織成員或受僱人達三十人以上之政府機關（構）、部隊、學校，處理性騷擾事件之申訴時，應組成申訴處理調查單位，並進行調查。

### 女性代表比例

申訴處理調查單位成員有二人以上者，其成員之女性代表比例不得低於二分之一。

### 聘請專家學者

成員有二人以上者，應視需要聘請專家學者擔任調查單位成員。



# 申訴處理調查單位之重點整理

1

確認是否已  
達組成調查  
單位人數

30人

2

應否組調查  
小組

100人

3

成員女性比例

不得低於二分  
之一。

4

外部專業人士

調查單位建議  
要有，調查小  
組一定要有

# 性騷擾申訴系統和專業人才資料庫



## 職場性騷擾案件通報系統

便利通報

(網址：

<https://shwn.mol.gov.tw/personal/login>)



## 工作場所性騷擾調查專業人才資料庫

提供具備性別意識的外部專業人士，  
以協助調查申訴案件。

(網址：<https://gepd.mol.gov.tw>)

# 要怎麼調查?

- **保密及不公開**：強調保護當事人隱私，除有必要或基於公共安全考量外，不得洩漏當事人身分資訊。
- **避免重複詢問、對質**：避免對當事人造成二次傷害。
- **迴避制度**：避免利益衝突。
- **保障當事人權益**：保障當事人陳述意見及答辯機會，以確保申訴程序之公平性。
- **客觀、公正、專業**：規定調查過程應秉持客觀、公正、專業之原則，並由具備性別意識之專業人士參與。
- **確保調查之完整性**：明確調查結果應包含之事項，以確保調查結果之完整性與可信度。



# 對照主管機關調查程序



## 性騷擾事件調查程序 (辦法 §13~ §15)

調查原則 (辦法§13第1項)	性騷擾事件之調查應秉持 <u>客觀、公正、專業原則</u> ，給予當事人 <u>充分陳述意見及答辯機會</u> ，除有詢問當事人之必要時， <u>應避免重複詢問</u>
調查不公開 (辦法§13第2項)	性騷擾事件之調查過程，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益
避免對質 (辦法§14)	性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時， <u>應避免其對質</u> 。調查人員因調查之必要，得於 <u>不違反保密義務範圍內另作成書面資料</u> ，交由申訴人、被申訴人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨
保密原則 (辦法§15)	<ul style="list-style-type: none"><li>參與處理性騷擾事件之人員，對於<u>當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料</u>，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，<u>應予保密</u></li><li>依前項規定負有保密義務者洩密時，依刑法、性騷擾防治法及其他相關法規處罰</li></ul>

# 性騷擾申訴事件調查結果內容



## 申訴事件案由

包括當事人敘述



## 調查訪談過程

包括日期及對象



## 事實認定與理由



## 處理建議

**i** 性騷擾申訴事件之調查由申訴調查小組為之者，調查完成後，應將調查結果移送申訴處理單位審議處理。

# 性騷擾事件之處理-處理措施、期限、通報義務



## 暫時性處理措施權勢性騷擾情節重大

調查期間有先行停止或調整職務之必要，得暫時停止或調整被申訴人職務；經調查未認定為性騷擾者，應補發停止職務期間薪資(§ 13-1第1項)



## 處理期限

雇主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(準則§ 18第1項)

政府機關(構)、部隊、學校、警察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。(性騷法第15條第1項)



## 通報義務

經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果，按中央主管機關規定之內容及方式，依§ 13條第4項規定，通知地方主管機關(準則§19)

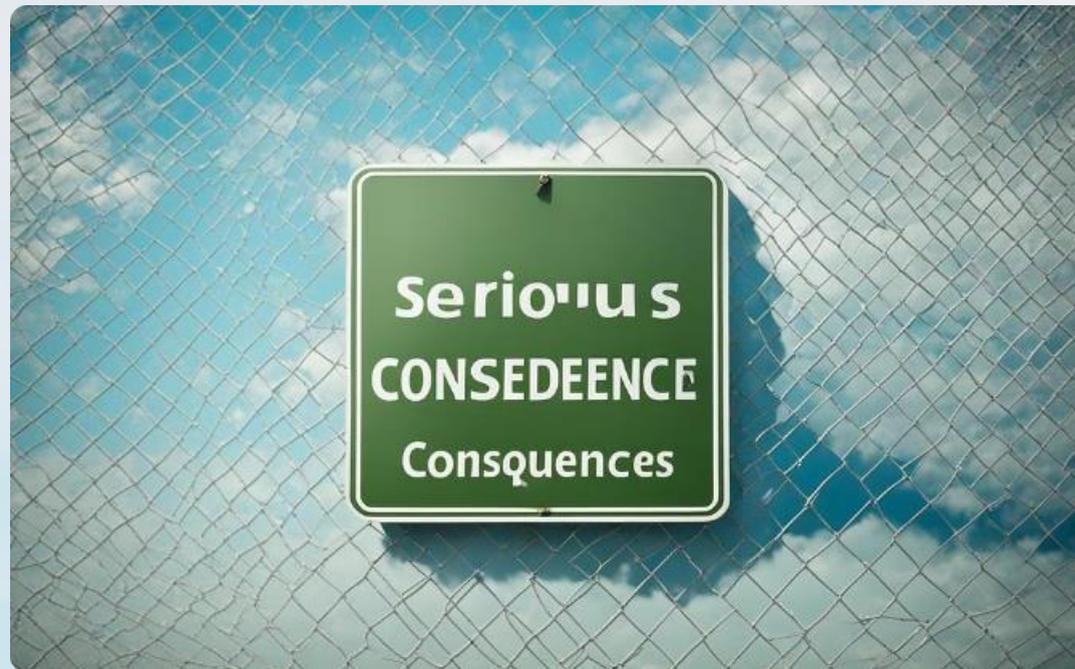
地方主管機關：指被害人勞務提供地之直轄市或縣(市)主管機關(施行細則§4-3)



### 性騷擾防治法第15條第4項

政府機關(構)、部隊、學校及警察機關為第一項調查及審議會為第二項調查，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。

# 行為人懲戒處理及後續追蹤應對



## 懲戒措施

性騷擾行為經查證屬實，必須對行為人施以合理且嚴肅的懲戒措施。



## 終止勞動契約

雇主可在調查後認定性騷擾為重大行為之30日內，不經預告終止勞動契約。

。

# 懲戒及追蹤執行

## 追蹤與考核

雇主需監督懲戒措施有效執行，並追蹤、考核各項執行情況。

## 避免相同事件

確保有效執行措施，避免相同事件再次發生，以落實事前預防。

## 報復情事

懲戒後，嚴防報復情事發生，並保障受影響人的權益。

 工作場所性騷擾防治措施準則第19條、第20條

 性騷擾防治準則第12條

# 規範架構

- 訂定目的及依據-處理性工法、性騷法案件
- 適用範圍-
  1. 性工法、性騷法案件
  2. 所屬人員
  3. 適用或準用公務人員保障法之員工遭所屬首長性騷擾(最基層機關不用特別寫)
- 申訴管道-特別要寫如果是最高負責人為行為人時之申訴途徑
- 實施教育訓練

# 規範架構

## • 知悉性騷擾時之有效之糾正及補救措施

五、本府於知悉有性騷擾之情形時，應分別依性工法第十三條與性騷法第七條規定，**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。**

前項所定立即有效之糾正及補救措施如下：

- (一) 就相關事實進行必要之釐清，並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) 採行避免被害人受性騷擾情形再度發生之措施。
- (四) 檢討所屬場域空間安全之維護或改善，並適度調整工作內容或工作場所。
- (五) 對行為人為適當之懲處、懲戒或處理。
- (六) 依被害人意願，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。
- (七) 其他防治及改善措施。

# 規範架構

- 申訴處理單位及組成成員：
  1. 女性二分之一
  2. 建議實際操作上外部專家學者過半
- 受理申訴程序
- 處理申訴案件之流程 保密第一

# 規範架構

## • 性騷擾案件之調查

九、本會處理性騷擾申訴之規定如下：

(一) 接獲申訴事件，召集人應於七日內指派本會委員三人以上組成專案小組進行調查；其女性委員不得少於二分之一。

(二) 調查應依客觀、公正與專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(三) 專案小組得以書面通知當事人及關係人到場說明，必要時並得邀請專家學者協助。當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

(四) 調查過程應以不公開方式為之，並保護當事人權益。專案小組因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內，作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。

(五) 專案小組調查結束後，應作成調查報告書，提請本會審議。

(六) 本會對申訴事件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。

(七) 決議結果應以書面通知當事人，並依下列規定辦理：

1．適用性工法事件：應以書面將處理結果通知本府勞工局。

2．適用性騷法事件：應以書面將調查報告及處理建議移送本府家防中心辦理。

(八) 申訴事件應自受理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。

# 規範架構

- 不受理情形
- 委員迴避規定
- 對申訴結果不服之 救濟規定
- 重申保密規定
- 經費規定
- 授權另訂書表格式

# 規範架構

訂定依據	訂定依據（性工法、性騷法）
性騷擾樣態	性騷擾之定義、樣態及認定（性工法、性騷法）
防治原則	因接獲申訴而知悉、非因接獲申訴而知悉性騷擾應採取之糾正及補救措施（性工法）
	知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所有性騷擾事件發生，得採取之措施（性騷法）
	就所屬公共場所及公眾得出入場所，定期檢討其空間及設施（性騷法）
教育訓練	性騷擾防治之教育訓練事項（如辦理期程、優先實施對象及相關規劃、內容等）（性工法、性騷法）
申訴管道	性騷擾專線電話、傳真、專用信箱或其他指定之申訴管道，並指定專責單位或人員處理性騷擾之申訴、公開揭示（性工法、性騷法）

# 規範架構

## 申訴調查 程序

性騷擾行為發生時，行為人與被害人分屬不同機關之處理原則（性工法）

公務人員（非公務人員）遭受性騷擾，且行為人為機關首長，應向上級機關（地方主管機關）申訴機制（性工法）

機關接獲性騷擾申訴至作成決議，書面通知申訴人、被申訴人之期程（性工法）

機關接獲性騷擾申訴開始調查至作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣（市）主管機關之期程（性騷法）

## 應設申訴處理單位 之基準與其組成

申訴處理單位之組成成員、性別比例與運作機制（如會議出席人數、決議人數等）（性工法、性騷法）

## 懲戒處理

機關首長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間得先行停止或調整職務（性工法）

對性騷擾行為人之懲處規定、程序（性工法、性騷法）

# 規範架構

其他事項	調查不公開／保密、證據保全／隱私及其他人格法益保護／迴避原則等相關事項，由各機關視需要訂定於內部規範
相關書表	申訴書（含權益說明）、委任書等，可參考衛生福利部、勞動部及本總處提供表單範本，自行修改運用

簡報結束