

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重點彙整表

| 項目 | 性別平等工作法 (下稱性工法) | 性騷擾防治法 (下稱性騷法) |
|----------|---|--|
| 申訴處理單位組成 | <p>一、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。</p> <p>二、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。</p> <p>三、負責性騷擾案件成立與否之審議、決定。</p> <p>四、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。</p> | <p>機關成員或受僱人達 30 人以上之機關，應組成申訴處理調查單位，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，調查人員應具備性別平等意識。</p> |
| 調查小組組成 | <p>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，成員應具有性別意識，並應有 1 位以上之外部專業人士。</p> <p>二、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。</p> | 未規定 |
| 申訴期限 | <p>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。</p> | <p>一、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。</p> <p>二、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。</p> <p>三、性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後 3</p> |

| | | |
|--------------|---|---|
| | | 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。 |
| 不予受理 | 未規定 | 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： （一）當事人逾期提出申訴。 （二）申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。 （三）同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。 |
| 立即有效之糾正及補救措施 | <p>一、機關因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：</p> <p>（一）釐清案件適用法規、受理申訴調查機關等事項。</p> <p>（二）處理過程應注意保密。</p> <p>（三）知悉性騷擾案件後應即採取之措施。</p> <p>（四）啟動調查程序。</p> <p>（五）申訴處理單位審議及決議。</p> <p>（六）強化機關防治措施。</p> <p>二、機關非因接獲申訴而知悉性騷擾事件時：</p> <p>（一）釐清及查證相關事實。</p> <p>（二）處理過程應注意保密。</p> <p>（三）進行權益告知，並依被害人意願協助其提起申訴。</p> <p>（四）適度調整工作。</p> <p>（五）依被害人意願，提供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。</p> <p>（六）初步處理得情形提報申訴處理單位，就本案之後續處理方式進行討論。</p> <p>（七）強化機關防治措施。</p> | <p>一、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，且於事件發生當時知悉：</p> <p>（一）協助被害人申訴及保全相關證據。</p> <p>（二）必要時協助通知警察機關到場處理。</p> <p>（三）檢討所屬場所安全。</p> <p>二、事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。</p> |
| 審議及決議注意事項 | 一、調查報告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 | 一、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 |

| | | |
|------------------|--|---|
| | <p>免重複詢問及當面對質。</p> <p>二、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。</p> <p>三、申訴處理單位應為附理由之決議（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。</p> | <p>具相關學識經驗者協助。</p> <p>二、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。</p> <p>三、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。</p> <p>四、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。</p> <p>五、行為人無正當理由規避、妨礙或拒絕提供資料，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。</p> |
| <p>調查期限及調查結果</p> | <p>一、機關應自接獲申訴之翌日起 2 個月內結案，必要時，得延長 1 個月，並通知當事人。</p> <p>二、申訴處理單位對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前開規定之限制。</p> <p>三、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。</p> <p>四、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。</p> <p>五、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。</p> | <p>一、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。</p> <p>二、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。</p> |
| <p>提供服</p> | <p>一、機關因接獲被害人申訴而</p> | <p>機關於性騷擾事件調查過程</p> |

| | | |
|------------------|---|---|
| 務資源 | <p>知悉性騷擾之情形時： 對申訴人提供法律或轉介諮詢管道、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。</p> <p>二、機關非因接獲申訴而知悉性騷擾事件時： 依被害人意願，提供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。</p> | <p>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。</p> |
| 機關首長或主管級涉騷擾為行或職務 | <p>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、所屬主管機關或服務機關停止或調整職務。</p> | 未規定 |
| 對性騷擾人之懲處 | <p>一、機關就申訴處理單位作成之懲處建議，應依考績法、公務員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。</p> <p>二、懲處權歸屬行為人現職機關。</p> <p>三、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。</p> | <p>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復情事發生。</p> |
| 教育訓練 | <p>一、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。</p> <p>二、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。</p> <p>三、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</p> | <p>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：</p> <p>一、機關所屬員工教育訓練：</p> <p>(一)性別平等知能。</p> <p>(二)性騷擾基本概念、法令及防治。</p> <p>(三)性騷擾申訴之流程及方式。</p> <p>(四)其他與性騷擾防治有關之教育。</p> <p>二、機關處理性騷擾事件或有管理責任之人員教育訓練：</p> <p>(一)性平三法之認識與事件</p> |

| | | |
|---------------|--|--|
| | <p>業務人員之訓練，應包含 2 小時以上之性騷擾防治課程。</p> | <p>之處理。</p> <p>(二)覺察及辨識權力差異關係。</p> <p>(三)性騷擾事件有效之糾正及補救措施。</p> <p>(四)被害人協助及權益保障事宜。</p> <p>(五)其他與性騷擾防治有關之教育。</p> <p>三、機關對參加教育訓練之人員，應給予公差假及經費補助。</p> |
| <p>其他注意事項</p> | <p>一、機關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。</p> <p>二、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，依公務員服務法、考績法等相關規定辦理。</p> <p>三、機關應實施性別平等（含性騷擾防治）之教育訓練。</p> | <p>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。</p> <p>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。</p> <p>三、權勢性騷擾以外之性騷擾事件，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。</p> |
| <p>處理建議</p> | <p>一、對申訴人：</p> <p>舉例如下：</p> <p>(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。</p> <p>(二)提供相關心理諮商協助。</p> <p>(三)協助申訴人提出告訴（如性騷擾涉及刑事責任）。</p> <p>(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）。</p> | <p>依衛生福利部「性騷擾事件申訴調查報告及處理建議書」格式辦理。</p> |

- | | | |
|--|---|--|
| | <p>二、對被申訴人： 舉例如下：</p> <ul style="list-style-type: none">(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。 | |
|--|---|--|