



# 行政院所屬中央暨地方各機關(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  
培訓考用處

# 課程大綱

壹

前言

貳

性別平等工作法（以下簡稱性工法）

參

性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）



# 壹

## 前言

一、背景說明

二、性工法及性騷法案件主要流程圖

# 一、背景說明

## ➤ 指引訂定之依據、目的

### 性工法

#### 相關子法、配套修正公布

- 性工法施行細則(113.1.17)
- 工作場所性騷擾防治措施準則(113.1.17)
- 事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本(113.2.23)

法制主管機關：勞動部

條文規範轉化為  
具體可執行措施

實務運作說明與  
應注意事項提醒



人事行政總處

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  
113.3.7

**強化機關性騷擾  
申訴處理機制**

### 性騷法

#### 相關子法、配套修正公布

- 性騷法施行細則(113.3.6)
- 性騷擾防治準則(113.3.6)
- 性騷擾事件處理流程圖及相關書表(113.3.5)

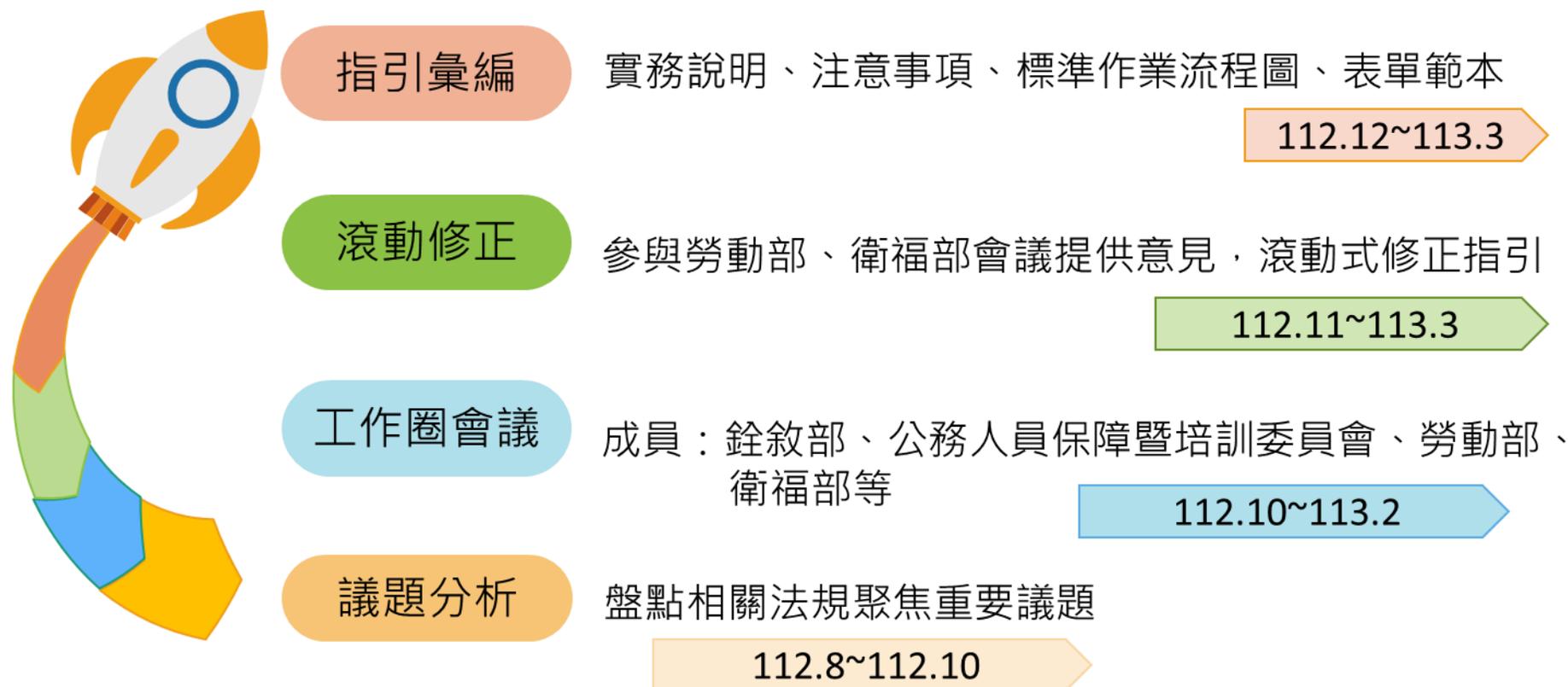
法制主管機關：衛生福利部

(以下簡稱衛福部)

標準作業流程圖

相關表單範本

## ➤ 指引研議過程



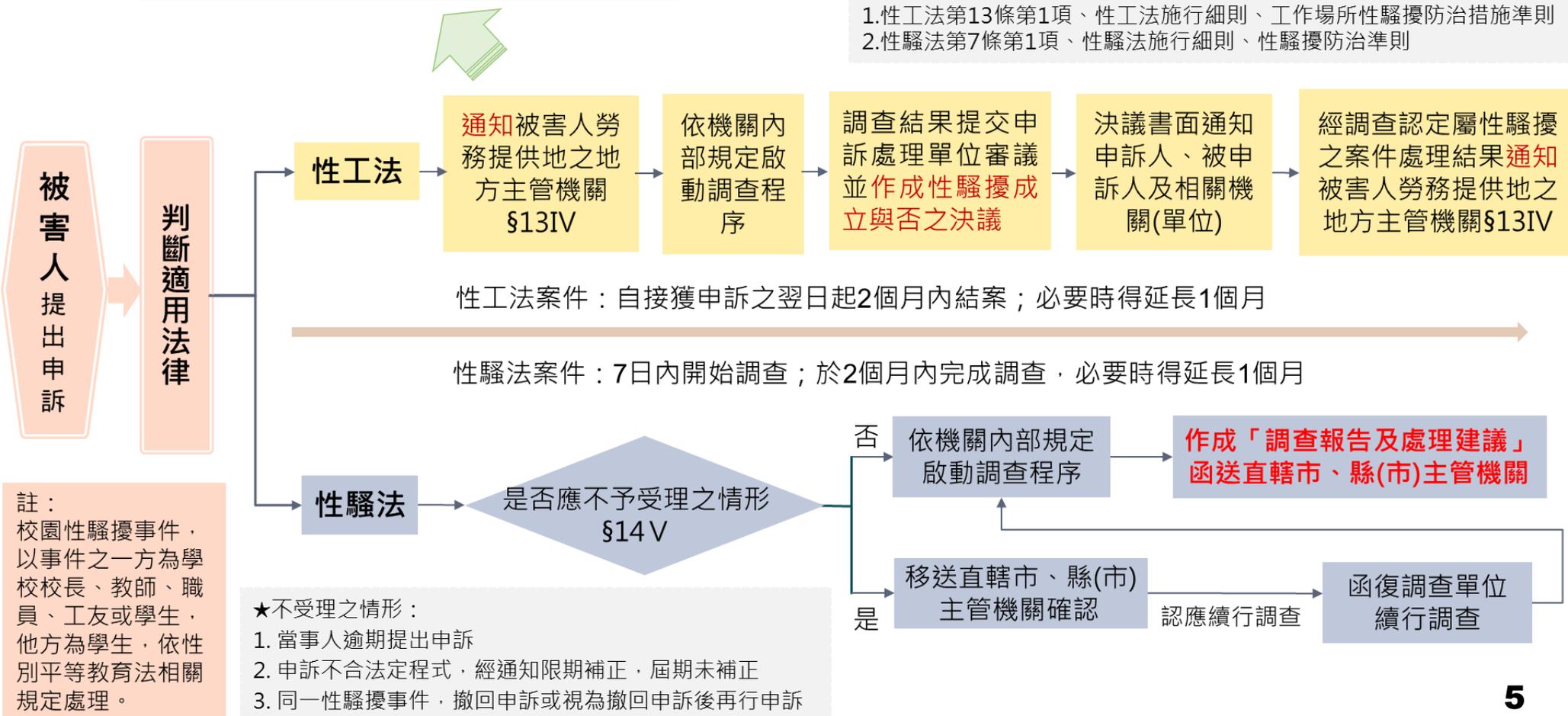
## 二、性工法及性騷法案件主要流程圖

勞動部：職場性騷擾案件通報系統

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

★法令依據：

1. 性工法第13條第1項、性工法施行細則、工作場所性騷擾防治措施準則
2. 性騷法第7條第1項、性騷法施行細則、性騷擾防治準則



## 貳

## 性工法

- 一、機關處理職場性騷擾案件之機制與運作
- 二、申訴調查處理程序
- 三、先行停止或調整職務
- 四、其他注意事項

# 一、機關處理職場性騷擾案件之機制與運作

## (一) 建立申訴管道及專責單位



### 申訴管道

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

### 申訴處理單位

僱用受僱者**30人以上**，應設申訴處理單位；召集人由機關首長或其授權指定人員擔任，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

組成人數可由機關依實務運作情形訂定，**勞動部建議人數：3人以上**；僱用受僱者500人以上者，建議5人以上

### 申訴調查小組

僱用受僱者**100人以上**，除應設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組調查之，**成員應有具備性別意識之外部專業人士**

組成人數可由機關依實務運作情形訂定，**勞動部人數建議：2人以上**（應包括外部專業人士至少1人）

【勞動部指導手冊第25頁】

可自勞動部建置「**工作場所性騷擾調查專業人才資料庫**」中遴選（亦可自洽適合人選）

<https://gepd.mol.gov.tw/SearchList>

【工作場所性騷擾防治措施準則 §2、§12Ⅱ、§13Ⅱ、Ⅲ】

## ➤ 未達設置規模之機關（受僱者人數未達30人）之處理建議

「得」參考30人以上機關設置申訴處理單位辦理

- 未達應設申訴處理單位、調查小組規模者，雖**無強制性**，惟建議參考辦理
- 由雇主與受僱者共同組成申訴處理單位，**並應注意委員性別之相當比例**

【工作場所性騷擾防治措施準則 §12Ⅲ】

## ➤ 機關受理性騷擾申訴案件及調查小組組成之建議作法

### 受理申訴

- 儘速確認是否適用性工法、是否有受理調查權限及申訴書或紀錄是否完備
- 得由申訴處理單位按月排定擔任輪值委員協助確認

### 調查小組組成

- 申訴處理單位**個案討論**，提出調查小組建議成員（可適時加邀外部專業人士）
- 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
- 申訴處理單位討論**訂定案件分配原則**，於**接獲案件時立即組成**進行調查

## (二) 其他注意事項

人事、主計、政風人員  
遭受職場性騷擾

各機關人事、主計、政風人員涉及性騷擾事件時，應循**服務機關申訴處理要點辦理**，並由服務機關踐行各項雇主防治責任

【行政院人事行政總處112.9.12總處綜字第1121004842號函】

學校之公務人員  
遭受職場性騷擾

**雇主為學校**時，得由該校性別平等教育委員會，依性工法規定處理性騷擾申訴事宜

【工作場所性騷擾防治措施準則 §12 IV】

迴避原則

機關就參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議之人員，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**

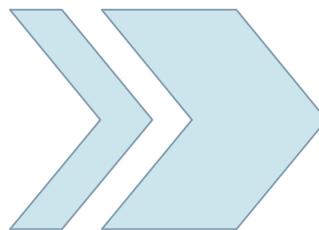
【工作場所性騷擾防治措施準則 §15】

## 二、申訴調查處理程序



因接獲被害人申訴而知悉性騷擾

非因接獲申訴而知悉性騷擾



知悉性騷擾事件時，  
雇主即有責任須採取  
立即有效之糾正及補  
救措施

【性工法§13Ⅱ、工作場所性騷擾防治措施準則 §6Ⅱ、Ⅲ】

## (一) 因接獲被害人申訴而知悉

### ➤ 初步處理

#### 1 判斷適用法律

- 無受理申訴調查權限，應移送具管轄權之機關並副知當事人

#### 2 檢視申訴書內容



附錄1-1、1-2  
[申訴書範本](#)、[委任書範本](#)

- 確認申訴書或紀錄是否符合工作場所性騷擾防治準則第11條規定  
言詞、電子郵件（由受理人員或單位做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，簽名或蓋章）



保密

處理過程應注意保密，如相關文書足資辨識身分之資料以代碼處理

## ➤ 知悉性騷擾案件後應採取立即有效之補救措施

### 即時隔離措施

考量申訴人之意願，對相關人員採取**適當隔離措施**（包含環境及職務上的適當隔離），如：

- (1) 申訴人與被申訴人在職務分配上本有互動關係，將兩人的職務區隔
- (2) 申訴人及被申訴人的工作空間非常容易產生性騷擾時，要有適度的區隔 【勞動部指導手冊第26頁】

### 提供被害人保護服務

依據申訴人之意願，**提供或轉介適當協助**：

- (1) 法律或相關諮詢管道
- (2) 醫療或心理諮商
- (3) 社會福利資源或其他必要的服務
- (4) 員工協助方案（EAP）

### 協助證據保留

協助申訴人保留相關證據（**注意即時性、不宜過度訪談與實質調查**），以免影響調查小組後續之調查及重複詢問

### 通知地方主管機關

通知**申訴人勞務提供地**直轄市或縣（市）主管機關

【性工法§13IV、性工法施行細則§4-3】

勞動部：職場性騷擾案件**通報系統**

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



為利政府機關（構）性騷擾案件相關資料統計之即時性，並簡化公文往返作業流程，建議**多加利用勞動部建置之通報系統進行通報作業**

## ➤ 調查程序

### 01 提交申訴處理單位



機關應**儘速**將案件  
**提交申訴處理單位**  
**(或調查小組)**進  
行初步討論，研議  
後續之處理方式

討論事項，例如：

- (1) 確認訪談對象、順序、日期、方式及訪談題綱等
  - (2) 確認是否有蒐集相關證據 (包含人證、物證等) 之需求
  - (3) 調查結果 (報告) 之撰擬、提交審議之期限等
  - (4) 申訴人或被申訴人是否有特殊情況，須請具相關學識經驗者協助等
- 【勞動部指導手冊第29頁】

### 02 簽報首長

申訴處理單位處理情形或會議紀錄，應**口頭陳報**並**立即簽報**首長。  
涉及其他機關，應以密件方式通知對方機關

### 03 組成調查小組

**調查小組成員建議為申訴處理單位成員 (至少一位外部專業人士)**，  
考量個案特殊性可加邀專業領域人士參與調查 (參照簡報p7-8)

### 04 執行調查

調查小組應視案情及調查需要，**彈性調整訪談對象、方式等細節**

## ➤ 調查報告之作成

### 調查訪談



附錄1-4  
調查訪談紀錄範本

### ! 注意事項

- 告知調查小組成立與訪談之法規依據
- 告知受訪人，訪談過程將錄音及錄影並詳盡紀錄
- 受訪人對訪談過程及內容應予保密



! **經訪談人及受訪人確認無誤**，並同意有關資料提供調查小組辦理後續申訴案調查使用  
(包括行為人、被行為人及關係人)

### 調查報告



性騷擾申訴事件調查之結果【工作場所性騷擾防治準則§14 I】

- 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（例如：性騷擾之判斷依據及標準、申訴行為是否發生、事件發生背景、雙方關係、申訴人之反應及對此事件之影響、被申訴人的認知等）
- 四、處理建議



附錄1-5  
調查報告書範本

【勞動部指導手冊第29頁】

## ➤ 申訴處理單位之審議及決議

### 審議應注意事項

- 如需釐清事實，可通知當事人及關係人到場說明  
【工作場所性騷擾防治準則§16】



避免重複詢問及當面對質



- 通知書內容：  
包含詢問目的、時間地點、可提出書面陳述及期限、可否委託他人到場、**不到場或不提出書面陳述所生之效果**等，並**給予適當準備期間**

( 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 )



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



附錄1-6  
[郵務送達證書範本](#)



性騷擾申訴事件之調查，由申訴調查小組為之者，  
申訴處理單位應參考其調查結果處理之

【工作場所性騷擾防治準則 §17】

## 決議應注意事項

1. 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建議
2. 被申訴人及申訴人**分屬不同機關**，受理申訴調查機關**應邀請另一方機關適時參與審議過程**
3. 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
4. 自接獲申訴翌日起**二個月內結案**，必要時得**延長一個月**，並通知申訴人及被申訴人

【工作場所性騷擾防治準則 §18 I】 (即最長3個月要讓申訴人知悉申訴案件之決議)



附錄1-7~1-11  
決議書範本、通知函範本

如已進入司法程序，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，不受前開期限規定之限制

【事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本 §19】

**性騷擾行為經調查屬實**，應視情節輕重，對行為人為適當之**行政懲處或移付懲戒**，並將處理結果通知地方主管機關

## ➤ 受理申訴調查機關之決定

### 處理原則

- ✓ 性工法第13條之**雇主責任**，指**性騷擾行為發生時之雇主**
- ✓ 性工法第13條之**雇主責任**，不**因當事人任職之事業單位異動而免除**

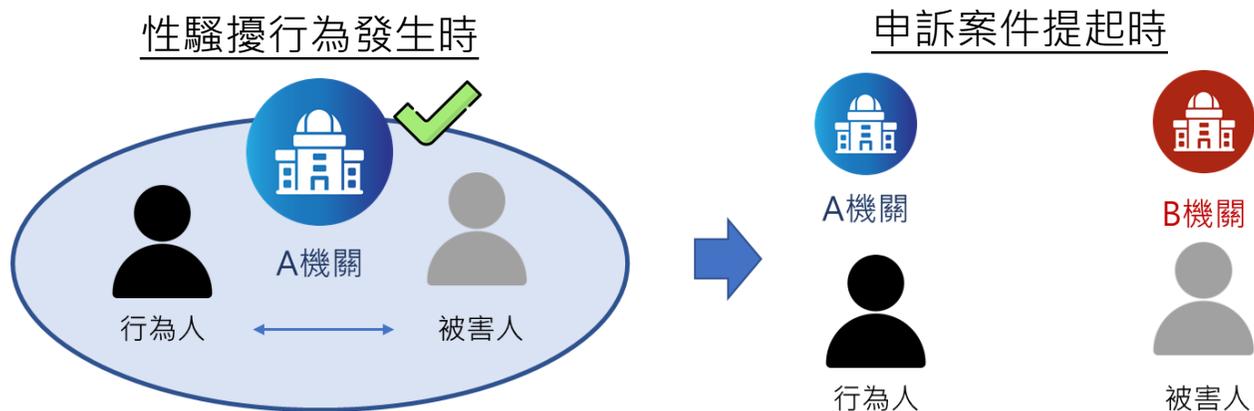


### 特殊情境之處理

- ◆ **離職、退休或調職人員**於原服務機關涉案之處理
- ◆ 行為人與被害人**分屬不同機關**，具共同作業或業務往來關係
- ◆ 行為人為機關**首長**之處理
- ◆ 行為人原**非最高負責人身分**，惟被害人提起申訴時，行為人已**調任為他主管機關所屬機關最高負責人**

## ◆ 離職、退休或調職人員於原服務機關涉案之處理

舉例 1：被害人於前任職A機關時，遭受同任職A機關同仁性騷擾，於調任他機關或事業單位後始提起申訴



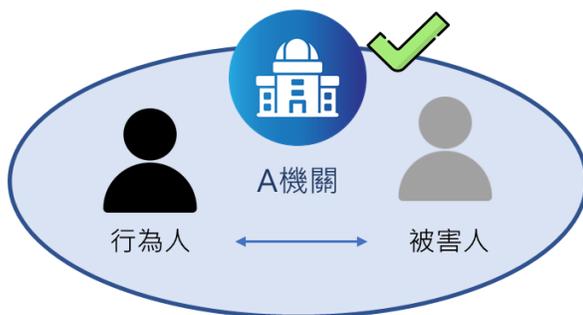
受理申訴調查機關	B機關可以做甚麼？
A機關	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 被害人配合A機關調查訪談或參加A機關召開之考績委員會陳述意見：給予差勤彈性處理</li> <li>• 對被害人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務等</li> </ul>

舉例2：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，行為人已調任其他機關或事業單位



行為人已離職或退休未再任公務人員，應將依公務人員考績法或公務員懲戒法所為行政懲處或移付懲戒之法律效果，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、移付懲戒（按：注意勿同時併用）或其他處理之建議

性騷擾行為發生時



申訴案件提起時



受理申訴調查機關	C機關可以做甚麼？
A機關	<ul style="list-style-type: none"> <li>基於行政間相互協助及後續懲處程序與權責歸屬，C機關於案件處理過程，應適時參與A機關調查過程，並督促行為人配合調查</li> <li>性騷擾屬實，C機關應參考調查審議結果對行為人為適當之懲處</li> </ul>

## ◆ 行為人與被害人分屬不同機關，具共同作業或業務往來關係

舉例：被害人及行為人於行為發生時分屬A機關、D機關（具共同作業或業務往來關係），提起申訴時，雙方均未調離

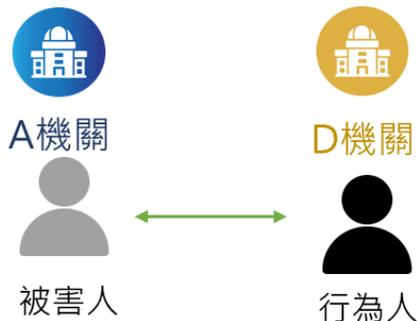
### 共同作業：

指基於共同目的於同一期間從事工作者

### 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

### 性騷擾行為發生時、申訴提起時



通知  
協商

如行為人及被害人分屬不同機關，任一方機關知悉時應通知他方，共同協商解決或補救辦法。

口頭為之者，應作成書面紀錄

調查階段	A機關	受理申訴調查、通報地方主管機關
	D機關	給予案件調查必要之協助，如：協助調閱相關證據並留存、派員參與A機關申訴處理單位相關會議、督促行為人接受調查出席等
懲處階段	A機關	認定屬性騷擾案件，將調查結果及處理建議（含懲處事由、種類或其他建議處理方式）函送D機關參處
	D機關	D機關考績委員會審議懲處案，應給予被害人就懲處額度陳述意見之機會

## ◆ 行為人為機關首長之處理

### 向上級機關提起申訴

公務人員遭受機關  
首長性騷擾時，應  
向上級機關申訴



### 由上級機關進行調查

上級機關應進行調查，  
如認定有性騷擾情事，  
依人事法令予以懲處或  
移送懲戒

### 通報地方主管機關 依性工法規定裁罰

上級機關應將調查結果  
送地方主管機關，由地  
方主管機關性工法規定  
對行為人裁罰



指「行為人」(機關首長)所屬機關之上級機關、  
主管機關或監督機關

新臺幣一萬元以上  
一百萬元以下罰鍰。

【性工法§32-3 I、§38-3】

## ◆ 行為人原非最高負責人身分，惟被害人提起申訴時，行為人已調任為他主管機關所屬機關最高負責人

舉例：行為人原為 **A 地方政府交通局副局长**，被害人為 A 地方政府交通局科員。  
被害人提起申訴時，行為人現職為 **B 地方政府交通局局长**

註：勞動部113年4月8日函說明略以，受僱者遭同機關內非最高負責人身分之行為人性騷擾，惟提起申訴時，行為人已調任他機關任首長一節，原機關雇主仍應善盡本法第13條第2項所要求之雇主防治責任，至有關公務人員之申訴、救濟及處理程序，依性工法第2條第3項規定，依公務人員人事法令之規定辦理

### ➤ 例外處理：

行政院人事行政總處  
113年4月22日總處培  
字第1130014111號函

### B 地方政府



行為人現職為 B 地方政府所屬機關首長身分，所涉及性騷擾案件，受 **外界高度關注**，並有 **影響政府機關聲譽之虞**



- ① 經 **B 地方政府** 考量所屬機關首長涉案，基於指揮監督權限，認由其（B 地方政府）**受理性騷擾之申訴**，較可達立即處理之效果
- ② 由 **A 地方政府** 交通局共同參與調查，亦無不可



## (二) 非因接獲申訴而知悉性騷擾處理

( 聽聞、接獲檢舉、陳情、被害人口頭告知但不提起申訴 )

### 1 釐清及查證事實

- 已知疑似被害人，應優先聯繫疑似被害人瞭解案情
- 已知疑似行為人、被害人未明，仍宜進行必要之查證。建議可依實務狀況判斷，或諮詢申訴處理單位給予建議
- 行為人、被害人均未明，就已知訊息釐清，詳實紀錄辦理情形

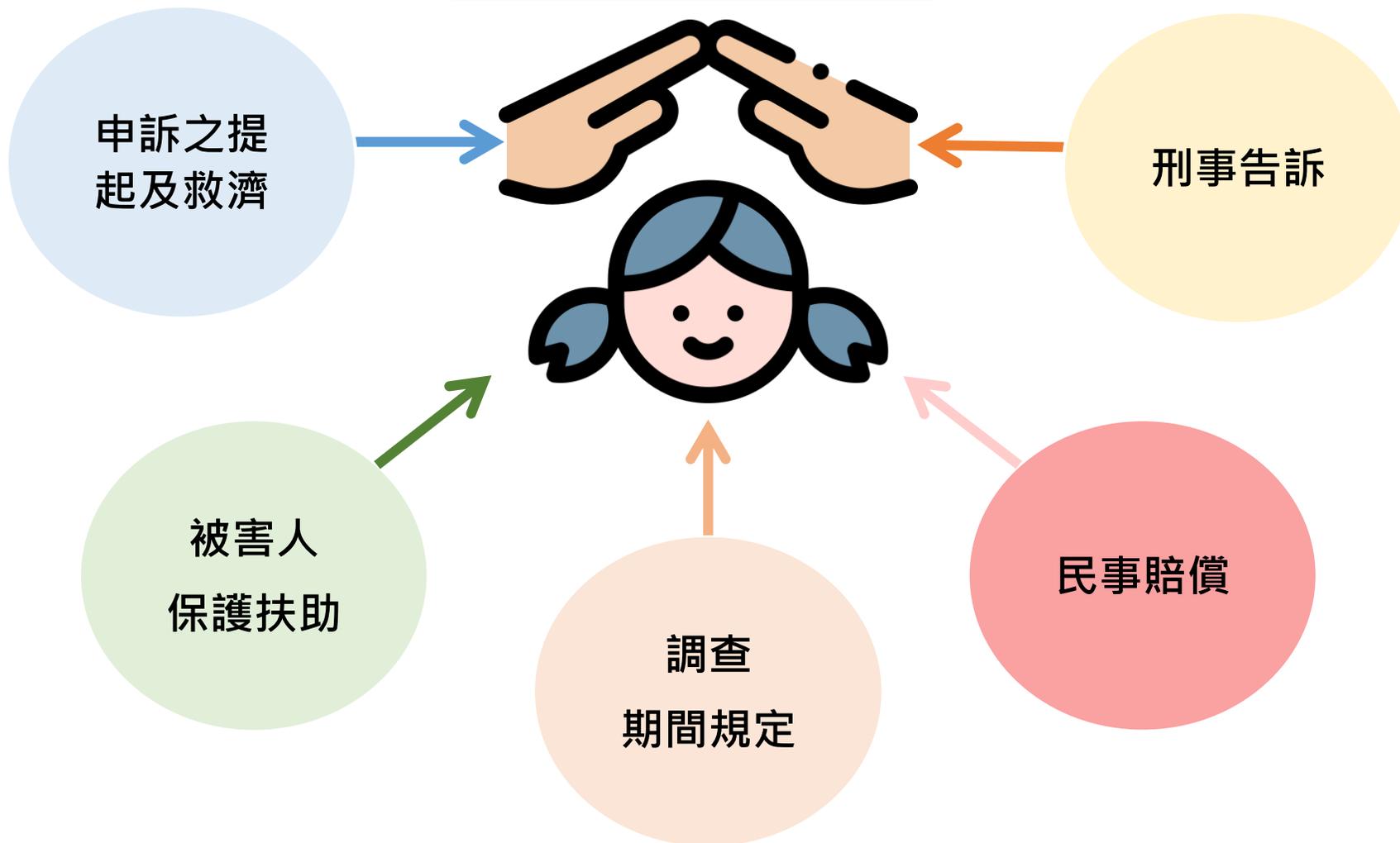
### 2 權益告知並提供協助

- 告知被害人可主張之權益及各種救濟途徑
- 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 )
- 瞭解不願提起申訴原因，給予正向支持協助提起申訴

告知被害人可主張之  
權益及各種救濟途徑



附錄1-1  
申訴書範本  
(性工法之性騷擾事件  
被害人權益說明)



### 3 調整工作（包含環境及職務上的適當隔離）

- 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或冒犯性工作環境

### 4 提供必要服務

- 依被害人意願，提供法律或諮詢管道、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要服務

### 5 「得」提報申訴處理單位

- 初步處理情形提報申訴處理單位,就後續處理方式進行討論



如僅在非工作時間遭受職場相關人員性騷擾，雖適用性騷法規定，但考量被害人及行為人仍可能於工作中接觸，機關如知悉時，亦可主動協助被害人調整工作內容或工作場所，並提供或轉介相關服務，給予被害人適當協助，避免受僱者處於不友善的工作環境中 【勞動部指導手冊第37頁】

## 三、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

當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，有先行停止或調整職務之必要時，得先行停止或調整其職務（性工法§ 32-3Ⅱ）

立法理由：避免權勢影響案件調查及相關人員職務執行

➤ 建議作法：

接獲申訴人提起申訴，案件可先交由申訴處理單位進行討論、啟動調查程序，予以停止職務或調整職務，程序較為完備

- ① 情節重大
- ② 進行調查期間
- ③ 有必要

建議可交由申訴處理單位認定



## 先行停止職務

- 停職令應記載救濟教示，並給予當事人陳述意見機會
- 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
- 停職期間發給半數之本俸（年功俸），至其復職為止

## 先行調整職務

- 除依上述建議可先交由申訴處理單位進行討論、啟動調查程序，予以調整職務，程序較為完備
- 
- 機關首長基於其用人權限，依公務人員任用法相關規定，調整行為人之職務，亦無不可



### 相關規定：

- 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
- 公務人員俸給法§ 21
- 公務人員任用法§ 18
  - ✓ 除自願者外，不得調任低一官等之職務
  - ✓ 在同官等內調任低官等職務，除自願者外，以調任低一職等之職務為限
  - ✓ 首長、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

## 四、其他注意事項

### (一) 性騷擾案件申訴調查程序重要原則

#### 保密、證據保全

- 保護當事人及受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益，對案件應予保密
- 不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據

【工作場所性騷擾防治準則§10】

#### 迴避原則

- 自行迴避
- 申請迴避
- 機關命其迴避

【工作場所性騷擾防治準則§15】

#### 客觀、公正、專業

- 秉持客觀、公正、專業之原則進行調查

【工作場所性騷擾防治準則§13】

#### 充分陳述及答辯機會

- 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

【工作場所性騷擾防治準則§16】

## (二) 檢討及強化性騷擾防治措施



### 檢討及強化防治措施

依個案情形，**檢討並精進**現行機關的性騷擾防治措施，**避免再有類似個案發生**，如主管敏感性訓練、發現疑似案件處理訓練、加強宣導等

### 追蹤、考核機制

- 調查處理結束後，須為後續追蹤、考核及監督
- **避免再度發生性騷擾事件，或發生報復事件**



### 監督責任

上級機關適時瞭解、查核下級機關性騷擾案件之處理情形



### (三) 實施性騷擾防治教育訓練

【工作場所性騷擾防治準則§9】

- 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

優先實施對象：

- 機關指定負責性騷擾事件之申訴、調查及處理之人員或單位成員
- 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(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

#### 行政院性別平等處「各機關性別平等訓練計畫」

1. 「性騷擾防治法規及意識」納入基礎課程
2. 性平業務人員及**性騷擾防治業務人員**每年接受6小時以上之進階課程訓練；**性騷擾防治業務人員應包含2小時以上之性騷擾防治課程**
3. 性平訓練課程單元、師資參考名單及性平參考教材，建置於行政院**性別平等會網站**

# 性工法申訴處理流程圖

## ◎ 申訴方式：

1. 書面申訴。
2. 言詞、電子郵件(由受理人員或單位做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，簽名蓋章)。
3. 職場性騷擾行為人為機關首長，應向其上級機關提出申訴。

提出申訴

性騷擾申訴處理單位 (或調查小組)

調查結果

性騷擾成立/不成立之決議

結案

接受

不服

申訴人具公務人員身分者，30日內繕具復審書經由原處分機關向保訓會提起

復審

行政訴訟

## ◎ 作成決議及通知：

1. 為附理由之決議，並得作成懲處或其他適當之建議。
2. 決議書通知雙方當事人及相關機關。

★法令依據：性工法第13條第1項、性工法施行細則、工作場所性騷擾防治措施準則

## ◎ 調查過程保密不公開：

1. 保護當事人(包含申訴人、被申訴人)、關係人之隱私權及其他人格法益。
2. 給予雙方充分陳述意見及答辯之機會(有詢問當事人必要時，應避免重複詢問)。

## ◎ 申訴撤回規定：

1. 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，仍得再提起申訴。
2. 機關仍須依「非因接獲申訴而知悉性騷擾案件時」之各項防治義務，採取立即有效之糾正及補救措施。

參

## 性騷法

- 一、機關場所主人防治責任及措施
- 二、機關人員為性騷擾行為人之申訴調查
- 三、其他注意事項

# 一、機關場所主人防治責任與措施（性騷法§ 7）

## （一）性騷擾之防治責任

政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人，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

### ➤ 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）

【性騷擾防治準則§3、§6】



禁止性騷擾  
No Sexual Harassment

申訴單位  
Unit in Charge \_\_\_\_\_  
申訴專線  
Complaint Line \_\_\_\_\_

廣告

【衛福部指引p.5-7】

【衛福部指引p.5-7】



廣告

禁止性騷擾  
No Sexual Harassment

**禁止性騷擾及性侵害公開揭示**

- 1 任何人不得對他人性騷擾或性侵害。
- 2 性騷擾他人者，依法得處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰；  
利用權勢性騷擾他人者，依法得處新臺幣6萬元以上，60萬元以下罰鍰；  
乘機褻瀆猥褻或觸摸他人隱私部位，被害人可提出刑事告訴，  
最高可處2年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣10萬元以下罰金。  
性侵害他人者，依刑法規定最高可處死刑、無期徒刑或10年以上有期徒刑。
- 3 性騷擾或性侵害他人，除負有法律上之刑事與民事責任外，  
本單位亦將依內部規定懲處。
- 4 遇到性侵害事件，請撥打110或113保護專線求助。
- 5 發現性騷擾或性侵害事件，請本單位立即協助處理者

請撥打本單位聯絡電話： \_\_\_\_\_

- 機關之成員、受僱人或受服務人員  
人數達30人以上者，除設立申訴管  
道外，並應訂定性騷擾防治措施，  
且**公開揭示**之

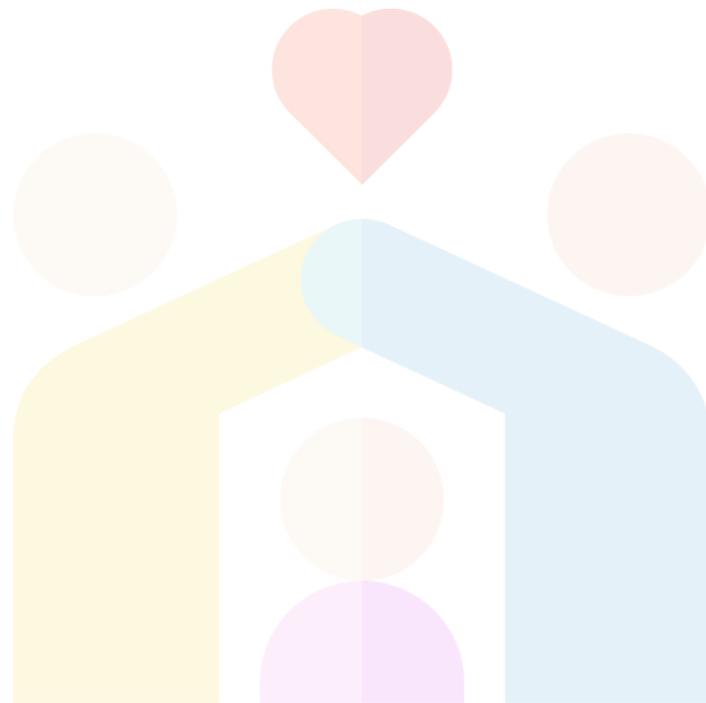
### 性騷擾防治措施內容應包含：

1. 性騷擾防治之政策宣示及規章
2. 性騷擾事件之協調及處理
3. 當事人隱私之保密
4. 行為人處罰規定
5. 其他性騷擾防治措施

【性騷法§7 I、性騷法施行細則§8、性騷擾防治準則§7】

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



【性騷擾防治準則§5】

## (二) 性騷擾防治之糾正及補救措施

**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：

### 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

### (三) 場所主人之檢討場所空間安全

#### ➤ 確保公共空間安全防範性騷擾

- 機關應定期檢討所屬公共場所及公眾出入場所的空間與設施，以避免性騷擾的發生 【性騷擾防治準則§4】
- 空間規劃應考量整體明亮度、使用率、視覺安全感及民眾救援方式
- 不同場所的規劃考量也有所差異，可邀請專家進行檢視，以符合安全空間要求 【衛福部指引p.5-5】



## 二、機關人員為性騷擾行為人之申訴調查 (性騷法§ 14)

### (一) 申訴之受理

1

行為人有所屬政府機關(構)、  
部隊、學校者

向該政府機關(構)、部隊、學校  
提出

2

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

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

◆ **不具調查權限者，應於接獲申訴之日起14日內查明並移送**具有調查權之受理單位；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

【性騷法施行細則 §13】

## ➤ 確認申訴期限

### 一般性騷擾

知悉事件發生後**2年內**提出申訴  
自性騷擾事件發生之日起逾**5年**者，不得提出

### 權勢性騷擾

知悉事件發生後**3年內**提出申訴  
自性騷擾事件發生之日起逾**7年**者，不得提出

### 未成年者

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。有較長之申訴期限者，從其規定

【性騷法 §14 I、II】

## ➤ 確認申訴書是否需補正



附錄2-1  
[申訴書範本](#)

附錄2-2  
[委任書範本](#)

如不合第十二條規定（按：右列事項），而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人於14日內補正

【性騷法施行細則 §12、§14 I】

申訴書應載明下列事項：

- ✓ 申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話
- ✓ 有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話
- ✓ 有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話，申訴人應檢附委任書
- ✓ 申訴之事實內容及相關證據
- ✓ 性騷擾事件發生及知悉之時間
- ✓ 申訴之年月日

## ➤ 不予受理

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：**



附錄2-3  
申訴撤回書  
範本

- (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

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

【性騷法§15 I、性騷法施行細則§14 II、III】

## (二) 調查單位組成

機關成員或受僱人達30人以上者，應組成申訴處理調查單位進行調查。調查單位成員中，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成員。調查人員應具備性別平等意識、如有應自行迴避情事，機關應命其迴避

### 調查單位組成

- 女性比例不低於二分之一  
( 2 人以上者 )
- 得視需要聘請專家學者

### 調查人員資格

- 具性別平等意識
- 無應迴避情事

**調查單位的組成對於調查的客觀性和專業性至關重要  
有助於維護當事人權益，確保調查程序的公正性**

## (三) 調查過程注意事項

### 1、被害人協助

視被害人身心狀況，主動提供或轉介諮詢、心理輔導、法律協助等服務

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

【性騷法§11、性騷法施行細則 §11】

各直轄市、縣（市）政府性騷擾防治業務聯絡窗口通訊一覽表 113.4.16

聯絡窗口更新參見衛生福利部保護服務司網址：  
<https://dep.mohw.gov.tw/DOPS/cp-1228-6771-105.html>

單位	單位窗口/地址	電話
衛生福利部保護服務司	衛生福利部保護服務司 11558 台北市南港區忠孝東路六段 488 號 6 樓	(02)8590-6666 分機 6684
臺北市政府	臺北市政府社會局婦女福利及兒童托育科 11008 臺北市信義區市府路 1 號	(02)2720-8889 分機 4553 (02)2391-1067
新北市政府	新北市政府社會局社區發展與婦女福利科 22001 新北市板橋區中山路 1 段 161 號 2 樓	(02)2960-3456 分機 3622
桃園市政府	桃園市政府家庭暴力暨性侵害防治中心 330206 桃園市桃園區縣府路 51 號 6 樓	(03) 332-2111 分機 206
臺中市政府	臺中市家庭暴力及性侵害防治中心 420018 臺中市豐原區陽明街 36 號	(04)2228-9111 分機 38750、38818
臺南市政府	臺南市政府家庭暴力暨性侵害防治中心 708201 臺南市安平區永華路 2 段 6 號 6 樓	(06)299-1111 分機 206
高雄市政府	高雄市政府社會局婦女及保護服務科 80203 高雄市苓雅區四維三路 2 號 9 樓	(07)330-3353
臺中市政府	臺中市家庭暴力及性侵害防治中心 420 台中市豐原區陽明街 36 號	(04)2228-9111 分機 38750、38818
臺南市政府	臺南市政府家庭暴力暨性侵害防治中心 708201 臺南市安平區永華路 2 段 6 號 6 樓	(06)299-1111 分機 206

## 2、調查方式

- 得通知當事人及關係人到場說明，**應避免重複詢問**
- **避免權力不對等者對質**，並得邀請具相關學識經驗者協助
- 必要時**得請求警察協助**
- 調查應以**不公開**方式進行，並保護當事人隱私及權益
- 得製作書面資料供當事人閱覽或告以要旨
- **調查過程應秉持客觀、公正、專業的原則**，給予雙方充分陳述意見及答辯機會
- 適時告知案件進度

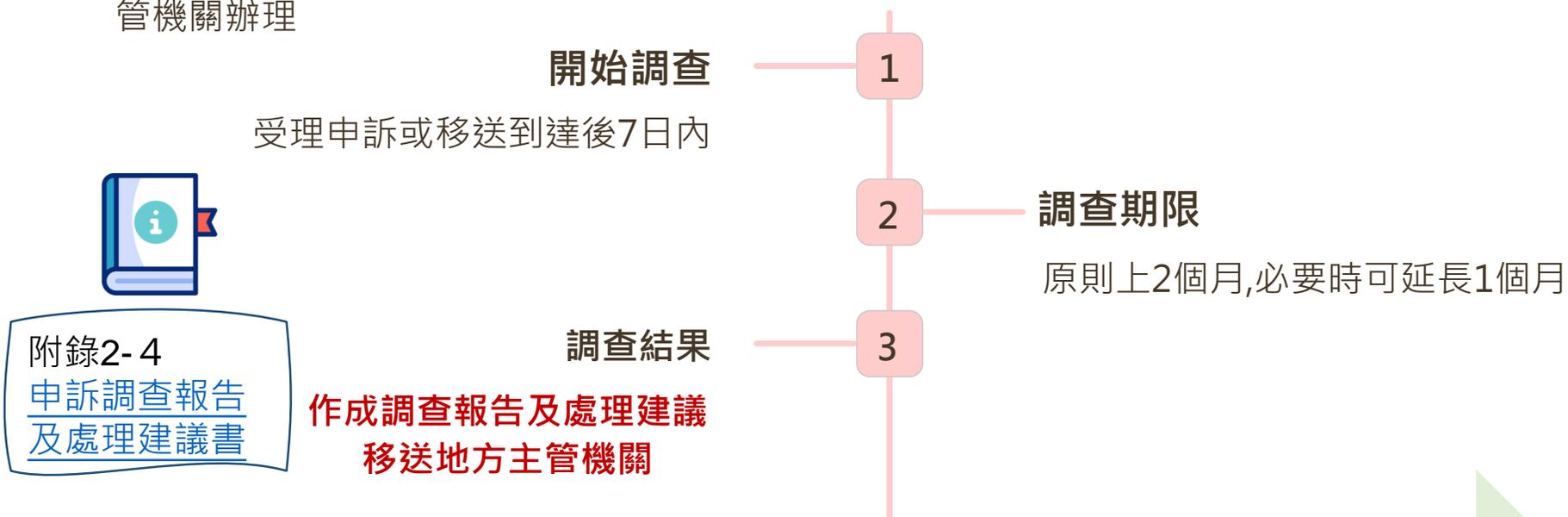
【性騷法§15Ⅲ、性騷法施行細則§7、§16、§17、§21、性騷擾防治準則§10、§11】



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 【性騷法§17、§30、性騷法施行細則§21】

## (四) 調查期限及結果

機關應於受理申訴或移送到達之7日內開始調查，並於2個月內完成。必要時可延長1個月，並應通知當事人。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



應維護當事人權益，遵守法定期限，作出客觀公正的調查結果

## 三、其他注意事項

### (一) 教育訓練方案

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：

#### 機關所屬員工教育訓練

- 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

#### 機關處理性騷擾事件或有管理責任之人員教育訓練

- 性平法、性工法及性騷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



機關應給予參訓人員公差假及經費補助，以鼓勵並落實教育訓練，提升所屬人員的性別意識及專業知能

## (二) 其他重要規範

參與調查之人  
禁止不當差別待遇

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**

【性騷法§9、性騷法施行細則§9】

不得揭露  
被害人身分資訊

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、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊**

【性騷法§10V、VI】

調解機制

- **權勢性騷擾以外**之性騷擾事件，機關於調查程序中獲知任何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

【性騷法§18 I、III、性騷法施行細則§23】

附錄2-5  
調解申請書

# 性騷法申訴處理流程圖

## ◎ 申訴之提起 ( 受理單位 ) :

1. 向行為人所屬政府機關(構)、部隊、學校提出。
2. 行為人為最高負責人向該政府機關(構)、部隊、學校、機構所在地之直轄市、縣(市)主管機關提出。
3. 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。

## ◎ 申訴期限

- |                          |                          |                    |
|--------------------------|--------------------------|--------------------|
| 1. 一般：<br>知悉2年內，逾5年不得提出。 | 2. 權勢：<br>知悉3年內，逾7年不得提出。 | 3. 未成年：<br>成年後3年內。 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------|

## ◎ 調查過程保密不公開：

1. 保護當事人(包含申訴人、被申訴人)、關係人之隱私權及其他人格法益。
2. 給予雙方充分陳述意見及答辯之機會(有詢問當事人必要時，應避免重複詢問)。

★法令依據：性騷擾防治法第7條第1項、性騷擾防治法施行細則、性騷擾防治準則

結案

接受

直轄市、縣(市)主管機關應將調查結果之決定通知申訴人、行為人、原移送單位及行為人之所屬單位

不服

訴願

行政訴訟

提出申訴

受理

性騷擾申訴處理單位 ( 調查小組 )

調查結果

作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣(市)主管機關辦理

不受理

申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴

## ◎ 受理單位不受理之情形

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。

## ◎ 非適用性騷法或不具調查權限

1. 受理單位協助移送性工法或性平法之主管機關，並副知申訴人。
2. 受理單位協助移送至具調查權之受理單位，並副知申訴人。

申訴案件作成調查結果之決定前經調解成立，於法院核定後視為撤回

## 相關資源網頁



1. 職場性騷擾防治專區：<https://eeweb.mol.gov.tw/genderZone/harassment.html>
2. 職場性騷擾通報系統（事業單位）：<https://shwn.mol.gov.tw/personal/login>
3. 工作場所性騷擾調查專業人才資料庫：<https://gepd.mol.gov.tw/SearchList>



**衛生福利部**  
Ministry of Health and Welfare  
促進全民健康與福祉

1. 性騷擾防治專題服務區：<https://dep.mohw.gov.tw/dops/np-1209-105.html>
2. 性騷擾案件調查專業人才庫：<https://expert.mohw.gov.tw/>



# Thanks!