

法務部與所屬機關工作場所性騷擾防治措施申訴及處理要點

法務部 113 年 6 月 4 日法人字第 11308513551 號函訂定

一、為提供法務部與所屬機關（以下簡稱機關）員工、勞務承攬派駐勞工、求職者免於性騷擾之工作與服務環境，及防治工作場所性騷擾行為之發生，特依性別平等工作法第十三條第一項及工作場所性騷擾防治措施準則規定，訂定本要點。

前項所稱機關包含矯正學校。

二、機關依性別平等工作法規定防治及處理工作場所性騷擾事件，除其他法規另有規定者外，適用本要點。

三、本要點所稱性騷擾，指下列情形之一：

（一）員工於執行職務時，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）機關首長對員工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。

（三）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。

（四）員工於非工作時間，遭受本機關同一人，為持續性性騷擾。

（五）員工於非工作時間，遭受不同機關（構）或其他事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

（六）員工於非工作時間，遭受機關首長為性騷擾。

性騷擾之認定，除應就前項規定及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、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，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。

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。

本要點所定性騷擾事件，適用性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條之規定。

四、機關為防治性騷擾之發生，應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、電子信箱或其他指定之申訴管道，並將相關資訊及本要點公開揭示於工作場所顯著之處，或以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式公開揭示。

五、機關應對員工實施下列防治性騷擾之教育訓練：

(一)員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

(二)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，每年應定期接受並優先實施相關教育訓練。

員工於非本機關所能支配、管理之工作場所工作者，機關應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。

六、機關於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一)因接獲被害人申訴而知悉時：

1. 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之待遇或薪資等工作或勞動條件作不利之變更。

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. 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。

4. 被申訴人具權勢地位，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，得暫時停止或調整被申訴人之職務，並應給予當事人陳述意見之機會；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或薪資，應予補發。
5. 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。情節重大且與機關訂有勞動基準法第二條所稱勞動契約者，機關得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

(二)非因接獲被害人申訴而知悉時：

1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
2. 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. 對相關人員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。

機關因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

員工人數五百人以上之機關，因申訴人或被害人之請求，應提供至少二次之心理諮商協助。

被害人及行為人分屬不同機關（構）或其他事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，機關於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前三項所定立即有效之糾正及補救措施：

(一)以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。

(二)保護當事人之隱私及其他人格法益。

七、機關為處理性騷擾事件之申訴，應設性騷擾申訴處理會(以下簡稱申處會)。

申處會置委員五人至十三人；其中一人為召集人，由機關首長指定副首長或適當人員兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員由機關首長就本機關員工、社會公正人士或專家學者聘（派）兼任之，其中應有具備性別意識之專業人士，又社會公正人士或專家學者應至少二名，且女性委員比例不得低於二分之一，任一性別比例不得低於百分之四十。

委員任期二年，期滿得續聘（派）兼，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

申處會置執行秘書一人，幹事若干人，由機關首長就本機關員工遴派兼任之。

申處會委員、執行秘書及幹事均為無給職。

申處會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，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。

矯正學校得由該校性別平等教育委員會，依本要點處理性騷擾申訴事宜。

八、性騷擾事件之被害人或其法定代理人、委任代理人，得依性別平等工作法之規定向機關提出申訴。

申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。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。

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。

申訴書或以言詞、電子郵件作成之紀錄與前項規定未合，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

申訴人提出性騷擾之申訴，得於機關將申處會決議送達前，以書面撤回其申訴；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。

九、申訴人為公務人員或教育人員時，其申訴及處理程序，由機關依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

被申訴人為機關首長，應向下列機關提出申訴：

(一)申訴人為公務人員或教育人員時，應向被申訴人之直屬上級機關提出申訴。

(二)申訴人非屬公務人員或教育人員時，應依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提出申訴。

十、性騷擾案件處理程序如下：

(一)機關接獲性騷擾申訴時，應儘速確認適用法令及受理申訴調查權限，並通知被害人勞務提供地之地方主管機關。

(二)機關受理申訴案件，應提送申處會召集人於七日內指派三人以上委員組成申訴調查小組（以下簡稱調查小組）進行調查，其成員應有具備性別意識之外部專業人士，且女性委員比例不得低於二分之一。

(三)調查小組調查結束後，應作成調查報告移送申處會審議，其內容應包括下列事項：

1. 申訴事件之案由，包括當事人敘述。
2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
3. 事實認定及理由。
4. 處理建議。

(四)申處會應參考調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。

(五)機關應將申處會之決議以書面通知申訴人、被申訴人及相關機關。

(六)經調查認定屬性騷擾之案件，應視情節輕重，對行為人為適當之懲處，並給予被害人對行為人之懲處額度有陳述意見之

機會，納入最終懲處決定之參考。被害人及行為人分屬不同機關時，被害人之機關應將調查報告及懲處建議，函送行為人之機關辦理，行為人所屬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有陳述意見之機會。

前項第六款處理結果應通知被害人勞務提供地之地方主管機關。

機關應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。

申處會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，其期間不受前項規定之限制。

十一、性騷擾案件處理原則如下：

- (一)事件之查證，應秉客觀、公正、專業原則，並以不公開之方式為之。
- (二)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，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。
- (三)召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問或使其對質，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- (四)被害人及行為人分屬不同機關（構）或其他事業單位時，由被害人之機關主責受理申訴及調查，並通知被害人勞務提供地之地方主管機關為原則，行為人所屬機關應給予性騷擾案件調查必要之協助。當事人如為勞務承攬派駐勞工，應與勞務承攬人共同調查，並將結果通知勞務承攬人。
- (五)機關不得因員工提出性騷擾申訴或協助他人申訴而予以解僱、調職或其他不利之處分，惟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。

(六)處理涉及性騷擾防治法第二十五條之案件，應告知被害人得向司法機關提出告訴或向警察機關報案之權利，並給予必要之協助。

十二、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。

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，向機關申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在機關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，應由機關命其迴避。

十三、機關未處理或不服機關所為調查或懲處結果，申訴人如為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟；申訴人非屬公務人員或教育人員者，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提出申訴。

機關知悉性騷擾之情形，未採取立即有效之糾正及補救措施時，員工或求職者如為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟；申訴人非屬公務人員或教育人員者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提出申訴。

十四、機關應採取事後之追蹤、考核及監督，確保懲處或處理措施有效執行，避免相同案件或有報復情事之發生。

十五、第五點及第六點規定，於性侵害犯罪，亦適用之。

十六、機關工作場所性騷擾防治及處理所需經費，由機關相關預算項下支應。