

性騷擾防治宣導 事項

目錄

- 1.性騷擾定義及認定標準
- 2.性騷擾防治申訴委員會組成
- 3.性騷擾事件申訴及救濟流程
- 4.性騷擾防治措施

性騷擾定義

一、敵意式性騷擾

二、交換式性騷擾

性騷法§2第1項： 性侵害犯罪以外， 對他人實施違反意願而與性或性別有關之行為	性工法§12第1項：	性平法§3第3項：符合下列情形之一， 且未達性侵害程度：
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。	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。	以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。
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。	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。	以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。

性騷擾定義

處理權勢性騷擾案件：

應注意上對下不對等之權力關係，弱勢之一方更難以拒絕、反抗或提出申訴。申訴後之處境亦容易遭受壓力。

三、權勢式性騷擾

- **性騷法§2第2項**：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。
- **性工法§12第2項**：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。
- **刑法第228條**之利用權勢或機會性交、猥褻罪之被害人係指被界定在陷入一定的利害關係所形成之精神壓力之下，因而隱忍並曲意順從。具有刑法第228條身分關係之行為人，因與被害人之間存有上下從屬支配或優勢弱勢之關係而產生對於被害人之監督、扶助或照顧之權限或機會，往往使被害人意願之自主程度陷入猶豫難抉，不得不在特殊關係所帶來的壓力下而配合行為人之要求。
(最高法院 108 年度台上字第 688 號刑事判決)

職場性騷擾事件之認定標準

性工法§12第
4項

- 工作場所性騷擾防治措施準則§5
- 性騷擾之調查，除依§12條第1項至第4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。

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。

機關處理性騷擾申訴事件單位組成

機關編制人
數100人以
上

須設置申訴處理單位，
其中應有具備性別意
識之外部專業人士，
女性成員比例不得低
於二分之一

且應組成申訴調查小
組調查性騷擾申訴事
件

機關編制人
數30人以上
未達100人

須設置申訴處理單位，
其中應有具備性別意
識之專業人士，女性
成員比例不得低於二
分之一

無

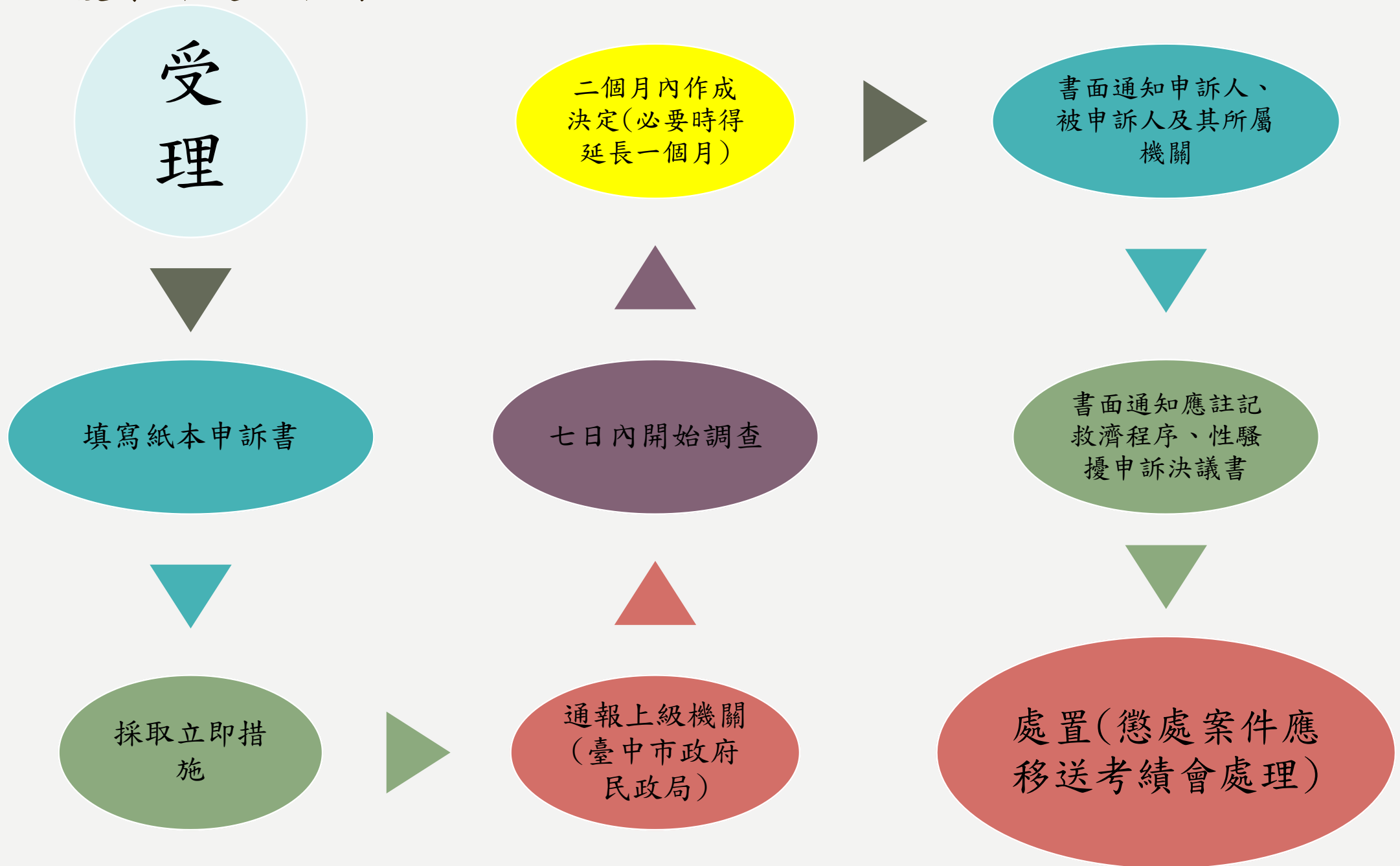
機關編制人
數小於30人

得由機關首長與職員
共同組成申訴處理單
位，並應注意成員性
別之相當比例。

無



性騷擾事件處理程序



受理(以言詞或書面填具申訴書)

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								
	被 申 訴 人 資 料	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		☐ 敵意性騷擾(第12條第1項第1款) ☐ 交換性騷擾(第12條第1項第2款) ☐ 權勢型騷擾(第12條第2項) ☐ 非工作時間性騷擾(第12條第3項)								
內 容		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 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)				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：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。

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

立即有效之糾正及補救措施(規定篇)

- 性工法第13條第2項
- 雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
 - (一) 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
 - (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。
 - (三) 對性騷擾事件進行調查。
 - (四) 對行為人為適當之懲戒或處理。
- 雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：
 - (一) 就相關事實進行必要之釐清。
 - (二) 依被害人意願，協助其提起申訴。
 - (三) 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。
- 注意:被害人無提起申訴意願者， 雇主仍應採取立即有效之糾正及補救措施



範例——立即有效之糾正及補救措施(一)

- 告知相對人（行為人）禁止／立即停止性騷擾行為
- 保護當事人隱私及安全
- 保護申訴人權益，協助申訴事宜及蒐集證據，記錄事實發生經過，必要時得報警至現場處理
- 向所有員工公開宣示禁止性騷擾，並且不應譴責被害人



範例——立即有效之糾正及補救措施(二)

- 依被害人意願，提供或轉介諮詢、心理輔導、醫療、法律、社福資源或其他必要之協助
- 員工辦理性騷擾防治宣導活動或教育訓練
- 檢討及改善空間安全，如照明、減少視線死角、改善廁所門板的高度、安裝監視器、定期偵測針孔攝影機等
- 對員工於執行職務時所衍生之性騷擾風險類別實施辨識
- 其他防治及改善措施



臺中市政府民政局暨所屬機關通報義務

- 請本局所屬各機關於接獲申訴事件後應立即向承辦人經緯反映，通報本局，由本局於接獲申訴事件**24小時內**將核章後通報單電子檔及掃描檔以電子郵件寄至承辦人經緯信箱 (bk452324@taichung.gov.tw)
- 包括性騷擾及職場霸凌申訴事件
- 專責受理人員或申訴專用管道異動時，請於**二日內**更新性騷擾及職場霸凌事件申訴管道調查表並寄至承辦人經緯信箱
- 由本局統一彙整通報人事處
- **適用性別平等工作法之事件，接獲被害人申訴時，應至勞動部職場性騷擾案件通報系統填報。（無法判斷屬於何種事件可先詢問經緯）**



書面通知(函覆範本)(附件需含決議書)

附錄 1-8 (性騷擾成立通知函-通知被訴人範本)

(機關名稱) 函

受文者：○○○君(被訴人)(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：○○○(被訴人)君、○○縣/市政府

副本：申訴人機關

決議書範本

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、

參、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召集人○○○

委員○○○

委員○○○

委員○○○

委員○○○

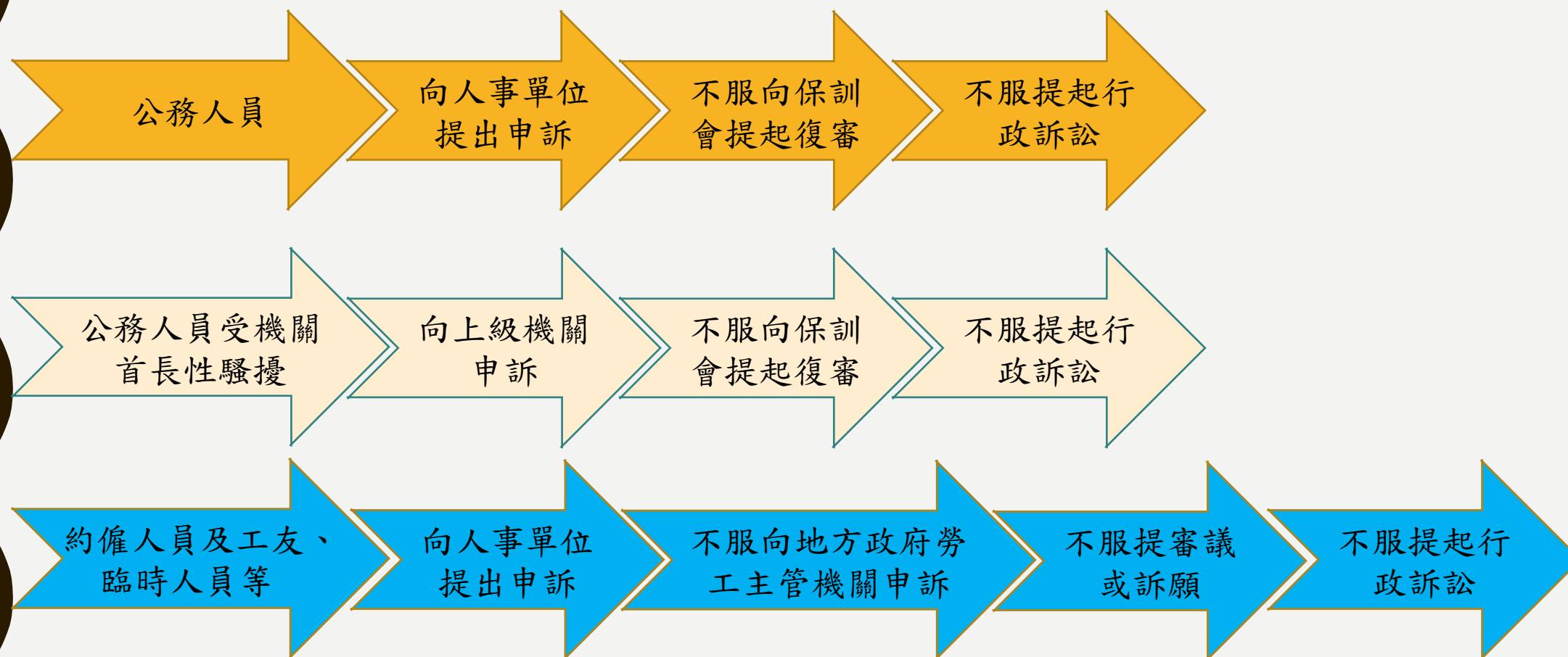
委員○○○

委員○○○

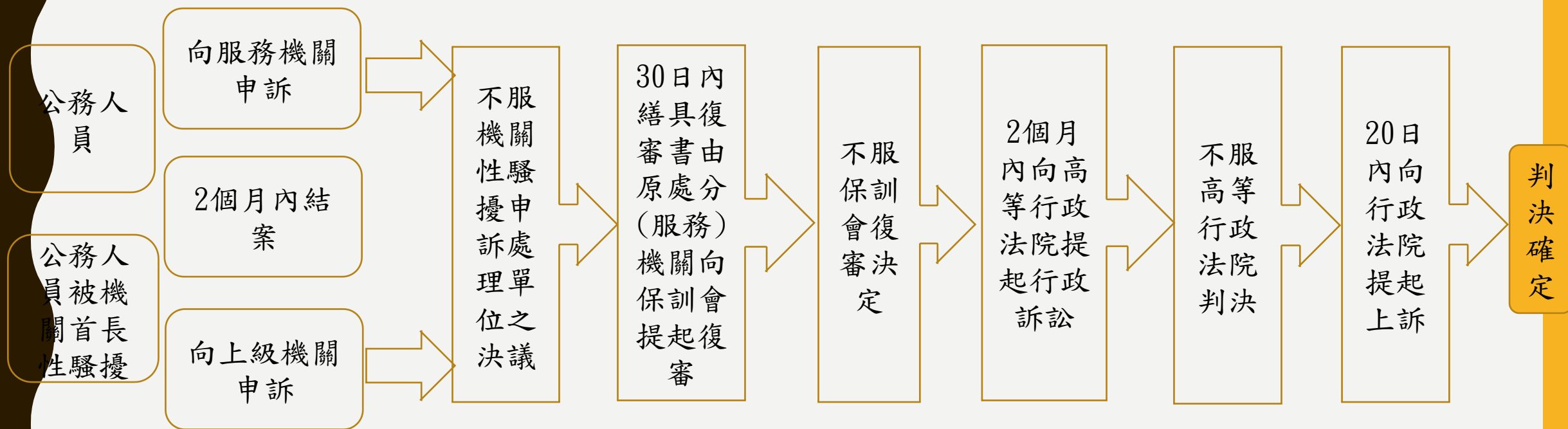
委員○○○

中 華 民 國 年 月 日

公務機關人員性騷擾申訴及行政救濟流程



公務機關人員性騷擾申訴及行政救濟流程(詳細版本)



機關應注意事項(一)

雙方當事人個別
約談

紀錄調查處理過
程

避免重複詢問

出庭給予公假

申訴處理單位女
性成員比例不得
低於二分之一

二個月內結案，
必要得延長一個
月

不得為不利之處
分(對提出申訴
之受雇者)



機關應注意事項(二)



多人受害一併
調查

避免譴責被害
人

避免性別刻板
印象

考量雙方當事
人權力差距

性騷擾成立作
適當懲處

事後追蹤、考
核及監督

全程關懷被害
人(轉介心理諮
商)

機關應注意事項(三)

行為人停職

申訴人申請調整職務

臺中市政府及所屬
機關學校公務人員
平時獎懲案件處理
要點

臺中市政府公務人
員任免授權作業注
意事項



性騷擾防治措施

遭受職場性騷擾應有的作
為



自我保護措施

表明
「不願意」及
確保自身
安全

蒐集
證據
(人事
時地
物)

向服
務機
關提
出申
訴

心理
支持
(尋求
諮商或
醫療
服務)

法律
諮詢

向服務機關提出申訴

- 性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。
- 機關於調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。
- 機關應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。
- 雇主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。

鼓勵旁觀者舉報

看見同事被性騷擾怎麼做？

- 雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分(性工法§36)
- 雇主違反規定處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰(性工法§38)
- 營造一個安全、友善的職場環境，是每個人的責任
- 旁觀者在性騷擾的阻止或是被視而不見，扮演關鍵的角色，機關應鼓勵旁觀者舉報性騷擾
- 機關接獲任何人舉報，應啟動立即有效之糾正補救措施，重申禁止性騷擾，並預防被害人繼續遭受騷擾
- 旁觀者可阻止騷擾言語或行為，提醒言行不恰當
- 旁觀者的支持，對於被害人非常重要，讓被害人不會被孤立
- 觀者可以作為證人，並可協助紀錄時間、地點、在場人員、事件。



職場性騷擾行為人的責任

行政責任

若性騷擾調查成立，由所屬機關、單位予以行政懲處(依公務人員考績法給予申誡、記過、記大過、考績及調整職務等)

刑事責任

性騷擾行可能構成性騷擾防治法第25條性騷擾、刑法第224條強制猥褻罪、第234條公然猥褻罪、第309條公然侮辱罪、第310條誹謗罪、第315條之1妨害秘密罪。利用權勢犯性騷擾罪者，加重其刑之1/2

民事責任

性騷擾被害者可請求精神慰撫金
利用權勢性騷擾，被害人得請求損害額1至3倍懲罰性賠償金
行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額3倍至5被懲罰性賠償金
請求雇主連帶損害賠償責任
請求回復名譽適當處分(性工法27、29、民法184、188、195。)

參考資源

- 性工法
- ☐1955諮詢專線
- ☐勞動部職場性騷擾防治專區網站
- ☐職場性騷擾申訴處理指導手冊
- 性騷法
- ☐ 1 1 3 保護專線
- ☐衛生福利部性騷擾防治專區網站
- ☐性平法
- ☐性別平等教育全球資訊網
- 公務機關
- ☐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