

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

規定	說明
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。	一、規定本要點之適用對象、訂定目的及法源依據。 二、於第二項明定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。	規定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，應適用本要點之規定。
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	一、依性別平等工作法第十二條第一項至第三項規定，於第一項明定本要點所稱性騷擾之定義。 二、為具體化性騷擾行為所需審酌之因素及內容，依性別平等工作法第十二條第四項及工作場所性騷擾防治措施準則第五條規定，於第二項明定第一項性騷擾之認定。 三、依性別平等工作法第十二條第七項規定，於第三項明定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。 四、依性別平等工作法第三十八條之四規定，於第四項明定本要點所定性騷擾事件適用性騷擾防治法之規定。

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。	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第二條及第三條之規定，明定設置申訴管道並公開揭示。
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	一、依工作場所性騷擾防治措施準則第九條規定，於第一項明定員工教育訓練相關事宜，及應優先實施教育訓練之對象。 二、依工作場所性騷擾防治措施準則第八條規定，於第二項明定本要點適用對

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。	象於非機關所能支配、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，並事前詳為告知之規定。
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	依工作場所性騷擾防治措施準則第六條第二項至第四項及第七條規定，於第一項至第四項明定機關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之情形及態樣。

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	一、依工作場所性騷擾防治措施準則第十二條第二項規定及參照現行「法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點」第六點規定，於第一項至第六項明定機關為處理本要點性騷擾事件之申訴，應設性騷擾申訴處理會（以下簡稱申處會），以及申處會之組成及運作方式。

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。	二、依工作場所性騷擾防治措施準則第十二條第四項規定，於第七項明定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	一、依工作場所性騷擾防治措施準則第十一條第一項及第二項規定，於第一項至第三項明定性騷擾事件被害人本人或其代理人提起申訴之程序、方式及應記載之內容。 二、查性別平等工作法及其相關子法均未訂有申訴補正相關規定，惟為應實需，爰參考性騷擾防治法施行細則第十四條第一項規定，於第四項明定申訴書或以言詞、電子郵件作成之紀錄與第三項規定未合時，其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。 三、參考勞動部「僱用員工三十以上未滿一百人」、「僱用員工一百人以上未滿五百人」及「僱用員工五百人以上」事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本第十三條規定，於第五項明定申訴人撤回申訴之時

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。	限及要件。
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。	一、依工作場所性騷擾防治措施準則第四條規定，於第一項明定申訴人為公務人員或教育人員，其申訴及處理程序，應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。 二、依性別平等工作法第三十二條之三第一項及第三十二條之一第一項規定，於第二項明定機關首長涉及性騷擾之申訴機制。
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	一、依性別平等工作法第十三條第四項、工作場所性騷擾防治措施準則第十一條第三項及性別平等工作法施行細則第四條之三規定，於第一項第一款明定接獲申訴應通知被害人勞務提供地之地方主管機關。 二、依工作場所性騷擾防治措施準則第十三條第二項規定，於第一項第二款明定調查小組成員應有具備性別意識之外部專業人士。 三、依工作場所性騷擾防治措施準則第十四條規定，於第一項第三款明定調查報告應載明事項及調查小組完成之調查報告應移送申處會審議。 四、依工作場所性騷擾防治措施準則第十七條第一項及第二項及第十九條規定，於第一項第四款明定申處會對申訴案件之審議，應參考調查小組之調

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。	查結果，作出附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。 五、依工作場所性騷擾防治措施準則第十七條第三項規定，於第一項第五款明定機關應將性騷擾申訴之決議以書面通知申訴人、被申訴人及相關機關。 六、依工作場所性騷擾防治措施準則第十九條規定，於第一項第六款明定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，另依立法院第十屆第七會期第二次臨時會第二次會議修正性別平等工作法部分條文時通過之附帶決議及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特殊情境之處理，於該款明定應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。如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。 七、依性別平等工作法第十三條第四項及工作場所性騷擾防治措施準則第十九條規定，於第二項明定經調查屬實之案件應將處理結果通知被害人勞務提供地之地方主管機關。 八、依工作場所性騷擾防治措施準則第十八條第一項規定，於第三項明定性騷擾案件之處理時限。 九、參考勞動部「僱用員工三十以上未滿一百人」、「僱用員工一百人以上未滿五百人」及「僱用員工五百人以上」事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本第十九條規定，於第四項明定處理時限之例外規定。
--	--

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	一、依性別平等工作法第十三條第三項、工作場所性騷擾防治措施準則第十二條第一項及第十三條第一項規定，於第一款明定案件之調查及審議應秉持客觀、公正、專業原則，並以不公開之方式為之。 二、依工作場所性騷擾防治措施準則第十條規定，於第二款明定機關應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿證據。 三、依工作場所性騷擾防治措施準則第十六條規定，於第三款明定得視會議需要通知當事人及關係人到場說明，為避免對被害人造成二度傷害，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問或使當事人互相對質，並得邀請具相關學識經驗者協助。 四、依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特殊情境之處理，於第四款前段明定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。另參考勞動部「僱用員工三十以上未滿一百人」、「僱用員工一百人以上未滿五百人」及「僱用員工五百人以上」事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本第十條有關派遣勞工規定，於第四款後段明定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、依性別平等工作法第三十六條規定及工作場所性騷擾防治措施準則第六條第二項第一款第一目之規定，於第五款明定機關不得因員工提出或協助他人提出性騷擾申訴而為不利之
--	--

必要之協助。	處分，及申訴人有惡意虛構事實時之處理。 六、依性別平等工作法第三十八條之四規定，性騷擾防治法第二十五條規定於性別平等工作法所定性騷擾事件亦有適用，爰於第六款明定處理本要點如涉性騷擾防治法第二十五條規定之處理方式。
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。	依工作場所性騷擾防治措施準則第十五條規定，明定參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員之迴避規定。
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	一、依性別平等工作法第二條第三項及工作場所性騷擾防治措施準則第十八條第二項規定，於第一項明定機關於知悉性騷擾之情形，未處理或不服處理結果時，員工或求職者之救濟方式。 二、依性別平等工作法第二條第三項及工作場所性騷擾防治措施準則第十八條第三項規定，於第二項明定機關於知悉性騷擾之情形，未採取立即有效

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。	之糾正及補救措施時，員工或求職者之救濟方式。
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。	依工作場所性騷擾防治措施準則第二十條規定，明定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。	依性別平等工作法第十二條第六項規定，明定於性侵害犯罪時，本要點亦適用之規定。
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。	規定機關工作場所性騷擾防治及處理所需經費來源。