

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

行政院人事行政總處

中華民國 113 年 3 月

目錄

壹、前言	1
性平三法處理性騷擾申訴調查主要流程圖	4
貳、性工法－公務人員職場性騷擾事件之處理	5
一、名詞界定	5
二、適用範圍	7
三、機關處理調查職場性騷擾案件之機制與運作	9
四、申訴調查處理程序	12
五、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	19
六、機關對性騷擾行為人之懲處	20
七、其他注意事項	21
八、職場性騷擾申訴調查處理流程圖（性工法）	23
九、相關書表範本	24
附錄 1-1（申訴書範本）	25

壹、前言

為建構以被害人保護為中心的性騷擾防治網絡，強化「有效」打擊加害人的裁罰處置、完備「友善」被害人的權益保障及服務、建立專業「可信賴」的性騷擾防治制度，完備性騷擾防治法制「性別平等教育法」（以下簡稱性平法）、「性別平等工作法」（以下簡稱性工法）及「性騷擾防治法」（以下簡稱性騷法）等性平三法已於 112 年 8 月 16 日修正公布，除部分條文自 113 年 3 月 8 日施行外，自公布日施行。

性平法主要規範校園性騷擾事件，以事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生為適用範圍；性工法主要適用於求職者或受僱者於執行職務或求職時遭受性騷擾之情形，課予雇主對性騷擾行為之防治義務；性騷法之適用範圍最廣，除賦予政府機關（構）等場所主人性騷擾防治義務外，適用性平法及性工法以外之其他性騷擾申訴事件，均依性騷法規定處理。性平三法之立法目的皆是為防治性騷擾，惟三法對性騷擾之定義並不相同，適用之範圍、處理流程亦有差異；適用關係依序為性平法、性工法、性騷法¹。



¹ 性平法第 1 條第 2 項：「校園性騷擾事件之適用範圍依本法規定處理，因當事人身分關係不在本法規定之適用範圍者，視其情形分別適用性別平等工作法或性騷擾防治法。」；性工法第 1 條第 2 項：「工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理。」；性騷法第 1 條第 2 項：「性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定。但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。」

性平三法適用關係

依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係

性別平等教育法

事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生

性別平等工作法

> 原則：

1. 受僱者於執行職務時遭受性騷擾
2. 雇主對受僱者或求職者性騷擾

> 例外：

1. 非執行職務，但適用性工法：
 - ① 受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
 - ② 受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
 - ③ 受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。
2. 執行職務，但適用性騷法：
受僱者於執行職務時，被不特定人於公共場所或公眾得出入場所為性騷擾。

性騷擾防治法

非屬性別平等教育法及性別平等工作法

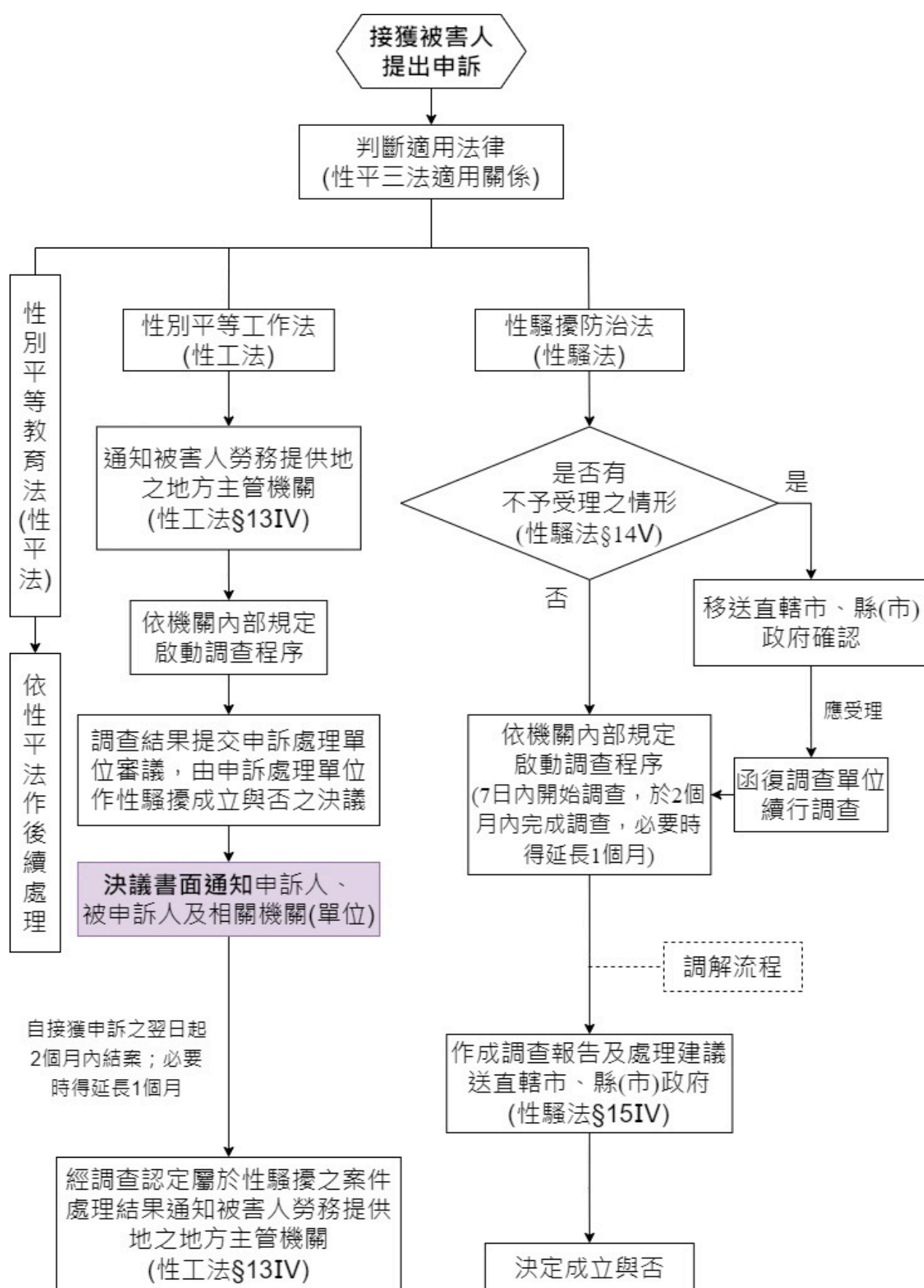
資料來源：摘錄自衛生福利部 112.9.8 提供本總處資料（已登載於本總處網站：<https://www.dgpa.gov.tw/information?uid=83&pid=11492>）

性工法第 13 條規定，雇主應採取一定措施，防止性騷擾之發生；僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。性騷法第 7 條則明定政府機關（構）對所屬公共場所及公眾得出入之場所防治性騷擾行為之義務，於知悉性騷擾事件應採取有效之糾正及補救措施；組織之成員、受僱人或受服務人員人數達三十人以上者，並應訂定性騷擾防治措施，且公開揭示之。同法第 14 條規定，性騷擾事件被害人提起申訴，申訴時行為人有所屬政府機關（構），向該政府機關（構）提出。

行政院所屬中央及地方各機關（構）【以下簡稱機關】於修法前均已依性工法第 13 條及性騷法第 7 條規定，訂定機關內部性騷擾防治規範。因應本次性工法及性騷法修正，法制主管機關勞動部、衛生福利部業於 113 年 1 月 17 日及同年 3 月 6 日分別修正發布性工法施行細則、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷法施行細則、性騷擾防治準則等子法。本次修法幅度大，機關需進一步強化內部性騷擾防治規範及措施，

茲以性工法及性騷法於機關端之防治義務及受理申訴調查處理流程，因適用情境及對象之不同，有規範上之差異。本指引係為提供各機關於處理性騷擾案件之原則性參考，並就性工法、性騷法等規範於公部門之適用，作相關說明。

性平三法處理性騷擾申訴調查主要流程圖



貳、性工法—公務人員職場性騷擾事件之處理

本次性工法修正第 13 條等有關雇主性騷擾防治義務之規定，於公部門亦有適用，另增訂第 32 條之 3²有關機關（構）首長或各級主管涉及性騷擾，於申訴調查期間，得先行停止或調整職務；第 38 條之 3³行為人為機關（構）首長時裁處罰鍰等規定。因應上開性工法修正，勞動部業於 113 年 1 月 17 日修正發布性工法施行細則、工作場所性騷擾防治措施準則等子法。

一、名詞界定

- （一）雇主：依性工法第 3 條第 3 款規定⁴。於本指引主要指機關；代表機關行使管理權或處理有關事務之人（如被害人直屬主管、人事單位或受理性騷擾申訴處理單位等），視同雇主。
- （二）受僱者：依性工法第 3 條第 1 款規定。
- （三）公務人員：公務人員保障法之適用或準用對象⁵，即該法

² 性工法第 32 條之 3：「（第 1 項）公務人員、教育人員或軍職人員遭受性騷擾，且行為人為第十二條第八項第一款所定最高負責人者，應向上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關申訴。（第 2 項）第十二條第八項第一款所定最高負責人或機關（構）、公立學校、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，得由其上級機關（構）、所屬主管機關、監督機關，或服務機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人或公營事業機構停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。……。（第 5 項）機關政務首長、軍職人員，其停止職務由上級機關或具任免權之機關為之。」

³ 性工法第 38 條之 3：「（第 1 項）第十二條第八項第一款之最高負責人經依第三十二條之三第一項規定認定有性騷擾者，由地方主管機關依前條第一項規定處罰。（第 2 項）前項裁處權時效，自第三十二條之三第一項所定受理申訴機關收受申訴人依該項規定提起申訴之日起算，因三年期間之經過而消滅；自該行為終了時起，逾十年者，亦同。」

⁴ 性工法第 3 條：「本法用詞，定義如下：一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。……三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。……」

⁵ 性工法第 2 條第 2 項規定：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第

第 3 條及第 102 條所定人員。

(四) 最高負責人：依性工法第 12 條第 8 項規定⁶。於本指引主要指機關首長。

(五) 各級主管：機關副首長、行政性幕僚長—秘書長、主任秘書或總核稿秘書、技術性幕僚長—總工程司、主任工程司或總核稿技正、內部各級單位主管、副主管⁷。

(六) 性騷擾：依性工法第 12 條⁸及工作場所性騷擾防治措施準則第 5 條⁹規定之情形，由機關依個案事實審酌認定。

三十二條之一、第三十二條之二、第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不適用之。」同條第 3 項規定：「公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。」依原行政院勞工委員會 92.4.29 勞動三字第 0920024233 號令，該條規定所稱公務人員，係以公務人員保障法之適用或準用範圍為界定依據。

⁶ 性工法第 12 條第 8 項：「本法所稱最高負責人，指下列之人：一、機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。二、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。」

⁷ 參考「各機關職稱及官等職等員額配置準則」之主管類職稱，並依據機關（構）組織法上之職責項目及實際工作內容作整體判斷。至有關各級主管之職務代理人部分，由各機關（構）依個案情形覈實認定是否具權勢不對等關係。

⁸ 性工法第 12 條：「（第 1 項）本法所稱性騷擾，指下列情形之一：一、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。二、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。（第 2 項）本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、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。（第 3 項）有下列情形之一者，適用本法之規定：一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。（第 4 項）前三項性騷擾之認定，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。……」

⁹ 工作場所性騷擾防治措施準則第 5 條：「性騷擾之調查，除依本法第十二條第一項至第四項規定認定外，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。」

二、 適用範圍

- (一) 公務人員遭受性工法第 12 條所定之性騷擾。另應注意，公務人員執行職務時如係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為性騷擾時，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷法之規定。¹⁰

舉例：

戶政事務所公務人員於受理民眾申辦業務之服務櫃台執行職務時，遭受民眾性騷擾，就該性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，應適用性騷法。

- (二) 公務人員有下列於非工作時間遭受性騷擾之情形亦適用性工法¹¹：

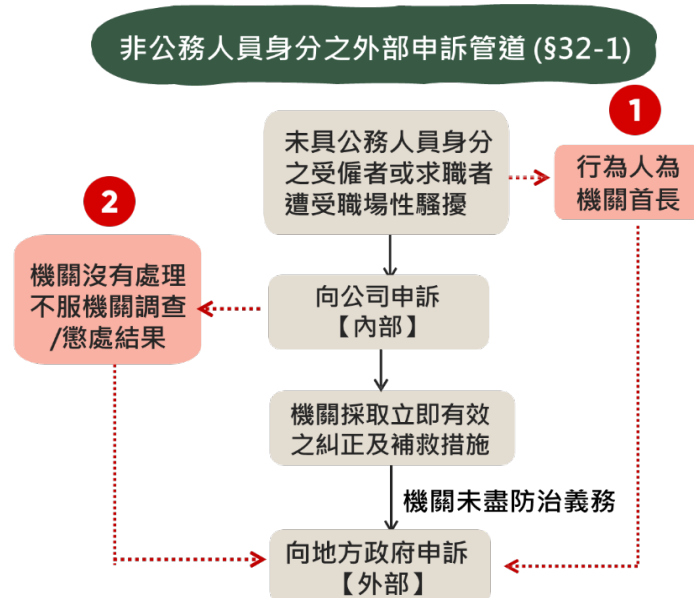
1. 於非工作時間，遭受本機關內之同一人，為持續性性騷擾。
2. 於非工作時間，遭受其他機關或事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾¹²（按：於非工作時間遭受不同機關、具共同作業或業務往來關係之同一人「一次性」性騷擾，應適用性騷法）。

¹⁰ 性工法第 12 條第 7 項：「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。」

¹¹ 性工法第 12 條第 3 項：「有下列情形之一者，適用本法之規定：一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。」

¹² 性工法施行細則第 4 條之 2：「（第 1 項）本法第十二條第三項第二款及第十三條第二項所稱共同作業，指基於共同目的於同一期間從事工作者。（第 2 項）本法第十二條第三項第一款及第二款所稱持續性性騷擾，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者。……」；依勞動部 113.1.24 勞動條 5 字第 1130147597 號函說明略以，性工法第 12 條第 3 項第 2 款及第 13 條第 2 項所指業務往來關係，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。

3. 於非工作時間，遭受本機關首長為性騷擾（按：受本機關首長為性騷擾，不論工作時間或非工作時間或是否具持續性，均適用性工法）。
- （三）至非公務人員受僱者遭受職場性騷擾之案件，由機關依性工法及其相關子法、指引等規範辦理，並得參考本指引及相關法令訂定內部規範。機關處理性騷擾案件及訂定內部規範並應注意受僱者（被害人）是否為公務人員，適用法規之差異（例如：受僱者為非公務人員時，適用性工法第32條之1、第32條之2、第33條、第34條、第38條及第38條之1規定；公務人員則無該等規定之適用）。



向地方主管機關提起申訴之期限? (§32-1 第2、3項)

被申訴人	自知悉時起	行為終了時起	類型	特別時效	行為終了時起
非具權勢地位	2年	5年	行為人為機關首長	離職後1年內	10年
具權勢地位	3年	7年	未成年發生	成年後3年內	-

考量未成年之性騷擾被害人，可能因年幼不知權益受損；以及行為人為最高負責人時，被害人可能遲至離職後始敢提出申訴，爰明定特別申訴時效

資料來源：參考自勞動部性工法修正規定解析簡報資料

(<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28268/28272/65618/>)

三、機關處理調查職場性騷擾案件之機制與運作

- (一) 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¹³。
- (二) 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。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（以下簡稱調查小組）調查之，成員應有具備性別意識之外部專業人士¹⁴。

1、機關申訴處理單位：

- (1) 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。
- (2) 雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本指引處理性騷擾申訴事宜¹⁵。
- (3) 負責性騷擾案件成立與否之審議、決定。
- (4) 機關未設置調查小組者，由申訴處理單位負責性騷擾案

¹³ 工作場所性騷擾防治措施準則第2條：「(第1項)僱用受僱者十人以上未達三十人之雇主，為防治性騷擾之發生，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。(第2項)前項所定申訴管道，應於工作場所顯著之處公開揭示；其公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。」第3條：「(第1項)僱用受僱者三十人以上之雇主，除依前條規定辦理外，應依本準則規定，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並公開揭示之。(第2項)前項規範之內容，應包括下列事項：……二、性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單位負責。……。」

¹⁴ 工作場所性騷擾防治措施準則第12條第2項：「僱用受僱者三十人以上之雇主，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。」第13條第2項：「僱用受僱者一百人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，除應依前條規定設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。」

¹⁵ 工作場所性騷擾防治措施準則第12條第4項：「雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本準則處理性騷擾申訴事宜。」

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。

2、機關調查小組：

- (1) 成員應具有性別意識，並應有 1 位以上之外部專業人士。
- (2) 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。

3、性別意識專業人士：

- (1) 內部成員：機關應定期實施防治性騷擾之教育訓練，申訴處理單位之內部成員每年應有防治性騷擾相關學習時數¹⁶。
- (2) 外部成員：可參考勞動部建置之專業人才庫¹⁷。

4、其他：

- (1) 機關未達「工作場所性騷擾防治措施準則」所定應設申訴處理單位、調查小組之規模者，得參考前開規定辦理，並應注意委員性別之相當比例¹⁸。
- (2) 機關就參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應注意是否有應自行迴避之情形，如有應自行迴避而不

¹⁶ 工作場所性騷擾防治措施準則第 9 條：「（第 1 項）僱用受僱者三十人以上之雇主，依第三條第二項第一款規定，應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：一、針對受僱者，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。二、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。（第 2 項）前項教育訓練，應對下列對象優先實施：一、雇主依第三條第二項第二款指定之人員或單位成員。二、事業單位之董事（理事）、監察人（監事）、經理人、擔任主管職務者。三、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。」

¹⁷ 勞動部並未限制機關申訴處理單位、調查小組之專業人士一定必須係來自該部人才庫，亦可為教育部性別平等教育人才資料庫或各機關現行性平會委員；公務人員保障暨培訓委員會未來處理公務人員性平案件，將依主管機關勞動部認定之標準。

¹⁸ 工作場所性騷擾防治措施準則第 12 條第 3 項：「僱用受僱者未達三十人者，為處理性騷擾之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理單位，並應注意委員性別之相當比例。」

迴避者，機關應命其迴避¹⁹。

- (3) 各機關人事、主計、政風人員涉職場性騷擾事件時，應循服務機關申訴處理要點辦理，並由服務機關踐行性工法規定之各項雇主責任²⁰。

(三) 機關受理性騷擾申訴案件及調查小組組成之建議作法

- 1、受理申訴：機關指定之專責單位或人員接獲性騷擾申訴案件時，應儘速確認是否適用性工法、是否有受理調查權限、申訴書或紀錄是否完備²¹；亦得由申訴處理單位按月排定擔任輪值委員協助確認。
- 2、調查小組之組成，就下列作法擇一運用：
 - (1) 提申訴處理單位討論案件處理建議與調查小組之成員。
 - (2) 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，或經申訴處理單位討論訂定爾後案件之分配原則，俾使機關於接獲案件時可立即進行調查，調查之細部運作由小組成員視案件情形及調查過程需要彈性調整。

¹⁹ 工作場所性騷擾防制措施準則第 15 條：「(第 1 項) 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。(第 2 項) 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，向雇主申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。(第 3 項) 被申請迴避之人員在雇主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 4 項) 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，應由雇主命其迴避。」

²⁰ 行政院人事行政總處 112.9.12 總處綜字第 1121001842 號函。

²¹ 工作場所性騷擾防治措施準則第 11 條：「(第 1 項) 性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。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。(第 2 項) 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...。」

- (四) 機關不得訂定申訴期限：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²²。

四、 申訴調查處理程序

(一) 機關因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時

1、釐清案件適用法規、受理申訴調查機關等事項

(1) 應先釐清案件是否適用性工法、是否具受理申訴調查權限。如無受理申訴調查權限，應移送具管轄權限之機關並副知申訴人。

(2) 確認申訴書或紀錄是否符合工作場所性騷擾防治措施準則第 11 條規定。

2、處理過程應注意保密，可參考機密文件之作法（如相關文書足資辨識身分之資料以代碼處理等）。惟如何妥善保密義務屬實務運作之細節，請機關視個案妥為處理。

3、知悉性騷擾案件後應即採取之措施

(1) 考量申訴人之意願，對相關人員採取適當之隔離措施（如業務內容調整、座位調動、一定行為之禁止、居家辦公等），避免申訴人持續處於敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境。

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

(3) 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。

(4) 通知申訴人勞務提供地²³之直轄市或縣（市）主管機

²² 參照原行政院勞工委員會 100.10.5 勞動條 3 字第 1000132616 號函。

²³ 依勞動部 113.1.24 勞動條 5 字第 1130147597 號函說明略以，性工法施行細則第 4 條

關。

4、啟動調查程序

- (1) 機關應儘速將案件提交申訴處理單位（或調查小組）進行討論，並由申訴處理單位（或調查小組）研議案件之處理方式（如：訪談對象、調查報告提交審議之期限等）。另亦可參考前開三、（三）機關受理性騷擾案件及調查小組組成之建議作法。
- (2) 申訴處理單位處理情形或會議紀錄，應即時簽報首長知悉。會議紀錄通知申訴處理單位成員時，應以密件方式為之；如申訴人及被申訴人非同一機關，並應函送對方機關。
- (3) 調查小組成員建議為申訴處理單位成員，如案件具有特殊性，亦得視個案加邀其他外部專業人士共同參與調查。
- (4) 調查小組應視案件情形及調查過程需要，彈性調整實際訪談對象、訪談方式等執行細節，及給予當事人充分陳述意見與答辯之機會²⁴，並建議由調查小組中之外部專業人士協助撰擬調查報告。

5、申訴處理單位審議及決議

- (1) 調查報告²⁵依限送交申訴處理單位進行審議，召開會議

之 3：「本法第十三條第四項所稱地方主管機關，指被害人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關。」舉例 1：被害人服務機關所在地位於臺北市，業務上需出差至各縣市，倘於出差期間因執行職務遭受性騷擾，機關於接獲申訴及調查認定屬性騷擾案件之處理結果時，應通知臺北市政府。舉例 2：被害人服務機關所在地位於臺北市，惟長期派駐於臺中市辦事處提供勞務，倘於執行職務期間遭受性騷擾，雇主於接獲申訴及調查認定屬性騷擾案件之處理結果時，應通知臺中市政府。

²⁴ 工作場所性騷擾防治措施準則第 16 條：「申訴處理單位或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，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。」

²⁵ 工作場所性騷擾防治措施準則第 14 條第 1 項：「性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：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。四、處理建議。」

時，如尚有需要釐清事實，得以書面通知當事人及關係人到場說明，並避免重複詢問及當面對質。

- (2) 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（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）等相關事項²⁶，並給予適當準備期間。當事人縱未到場或陳述，仍應進行審議及決議。
- (3) 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（或申訴處理單位審議會議）。
- (4) 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。
- (5) 機關應自接獲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²⁷。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²⁸。
- (6) 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。

²⁶ 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。

²⁷ 工作場所性騷擾防治措施準則第 18 條第 1 項：「雇主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。」依勞動部 113.1.24 勞動條 5 字第 1130147597 號函說明略以，所稱「結案」，係指性騷擾申訴事件決議之作成，並由雇主以書面通知申訴人及被申訴人；「當事人」係指申訴人及被申訴人。機關收受申訴之後續處理流程（如調查小組之組成、調查之運作方式等）應自行掌握辦理進度，並規範細部執行期程。

²⁸ 參酌勞動部 113.2.23 勞動條 5 字第 1130147679A 號函送之「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 19 條規定。

(7) 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。

6、強化機關防治措施：依個案情形，檢討精進現行機關之性騷擾防治措施，避免再有類似個案情形（如：主管性騷擾敏感性訓練、發現身邊疑似案件之處理訓練、對案件情境加強宣導等）。

(二) 機關**非因接獲申訴而知悉**性騷擾事件時（如聽聞、接獲檢舉、陳情、被害人口頭告知但不提起申訴²⁹等）：

1、釐清及查證相關事實

- (1) 已知疑似被害人，應優先聯繫疑似被害人瞭解案情。
- (2) 已知疑似行為人、被害人未明，仍宜進行適時之處理，並建議機關得依實務狀況判斷或諮詢申訴處理單位之專業人士給予建議。
- (3) 行為人、被害人均未明，仍應就已知訊息進行必要之事實釐清及查證，倘遇檢舉內容不完備，仍應詳實紀錄辦理情形。

2、處理過程仍應注意保密，可參考機密文件之作法（如相關文書足資辨識身分之資料以代碼處理等）。惟如何妥善保密義務屬實務運作之細節，請機關視個案妥為處理。

3、進行權益告知，並依被害人意願協助其提起申訴

- (1) 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑（例如：依性工法提起申訴、對行為人請求民事損害賠償、提出刑事告訴等）。
- (2) 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）。

²⁹ 工作場所性騷擾防治措施準則第 6 條第 3 項：「雇主因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，雇主仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。」

(3) 瞭解被害人不願提起申訴之原因，給予正向心理支持，降低焦慮及防衛心理，協助其提起申訴。

- 4、適度調整工作：機關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性、脅迫性或冒犯性的工作環境。
- 5、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。
- 6、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。
- 7、強化機關防治措施：依個案情形，檢討精進現行機關之性騷擾防治措施，避免再有類似個案情形（如：主管性騷擾敏感性訓練、發現身邊疑似案件之處理訓練、對案件情境加強宣導等）。

（三）特殊情境之處理

1、離職、退休、調職人員於原服務機關涉性騷擾案件之處理

- (1) 性工法第 13 條所規範之雇主防治義務責任是指性騷擾行為發生時之雇主。故如被害人或行為人已離職、退休或調任其他機關或事業單位，申訴應由行為發生時之服務機關受理。
- (2) 倘行為人已離職或退休未再任，為使申訴處理單位委員瞭解對渠等懲處之法律效果，於調查小組完成調查報告前及申訴處理單位作成處置建議前，應將依考績法或公務員懲戒法所為懲處或懲戒處分之效果，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或其他處理之建議。舉例說明如下：
- (3) **舉例一：被害人於前任職 A 機關時，遭受同任職 A 機關同仁性騷擾，於離職、退休或調任他機關或事業單位後**

始提起申訴

- 應以 A 機關為受理申訴調查機關，並由 A 機關依性工法第 13 條第 4 項規定通知被害人勞務提供地之地方主管機關。
 - 被害人提起申訴時，如任職其他機關（例如 B 機關），B 機關於該性騷擾案件處理過程中提供被害人必要之協助，例如：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對行為人懲處額度陳述意見等，B 機關應給予差勤彈性處理³⁰；B 機關得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。
- (4) **舉例二：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，行為人已離職、退休或調任其他機關或事業單位**
- 被害人提起申訴時，行為人如任職其他機關（例如 C 機關），A 機關於接獲申訴應通知 C 機關知悉，並說明後續須請協助事項。
 - C 機關雖非行為人行為時之雇主，基於行政間互相協助及後續懲處程序與權責歸屬，C 機關於該性騷擾案件處理過程中，應適時參與 A 機關調查過程，並督促行為人配合調查。調查結果如性騷擾屬實，C 機關應參考調查審議結果對行為人予以懲處，考績委員會審議該懲處案件時，應通知 A 機關，並給予被害人就懲處額度陳述意見之機會。

³⁰ 差勤彈性處理係為利案件進展順利，基於保護被害人，建議各機關視個案依公務人員請假規則或相關人事規定，如符合法定事由則給予公假；非法定事由就差勤予以彈性處理（如公出）。另機關因所屬公務人員須配合調查小組訪談或列席陳述意見時，應提供符合保密性、保護當事人隱私等原則之空間或設備。例如：安排較隱密會議室或空間透過視訊方式進行。

2、性騷擾行為發生時，行為人與被害人分屬不同機關之處理

(1) 行為人及被害人分屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之服務機關於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真或其他電子資料傳輸方式，通知他方機關共同協商解決或補救辦法。以口頭為之者，應作成書面紀錄。

(2) 被害人及行為人分屬不同機關，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。

(3) **舉例三：**被害人及行為人於行為發生時分屬 A 機關、D 機關，提起申訴時，雙方均未調離

➤ 申訴案件由被害人所屬 A 機關受理申訴調查，並由 A 機關依性工法第 13 條第 4 項規定通知被害人勞務提供地之地方主管機關。

➤ 行為人所屬之 D 機關應給予性騷擾案件調查必要之協助，例如：派員參與 A 機關申訴處理單位相關會議、差勤彈性處理、協助釐清案情等。

➤ 如經調查結果認定屬性騷擾之案件，A 機關並應將調查報告及處理建議（含懲處事由、種類或其他處理方式）函送 D 機關參處。D 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陳述意見之機會。

3、公務人員遭受性騷擾，且行為人為機關首長時，應向上級機關申訴；如經上級機關調查認定有性騷擾者，依人事法令予以懲處或移送懲戒，並應送地方主管機關依性工法規定裁罰。

五、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

(一) 性工法第 32 條之 3 第 2 項規定，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，立法意旨係為避免權勢之不對等關係影響性騷擾案件之調查與相關人員職務之執行，該法並未規範停止職務或調整職務相關程序事項，得由機關參酌現行人事法令本於權責處理。

(二) 先行停止職務：

- 1、停職令應依規定記載救濟之教示條款³¹。
- 2、應依行政程序法給予當事人陳述意見之機會³²。
- 3、依性工法規定停職者，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³³。
- 4、停職期間得發給半數之本俸（年功俸），至其復職時為止³⁴。

(三) 先行調整職務：依任用法第 18 條³⁵或相關人事規定辦理。

³¹ 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（以下簡稱行政院獎懲案件處理要點）第 3 點第 1 項：「各機關發布之停職令、免職令及獎懲令，應記載事由、法令依據與不服者提起救濟之方法、期間及受理機關。」

³² 行政院獎懲案件處理要點第 3 點第 2 項：「各機關作成停職處分、免職處分或其他依法得提起復審或訴願之行政處分前，除有行政程序法第一百零三條各款情形之一，或其他法規另有規定者外，應依行政程序法第一百零二條本文規定給予當事人陳述意見之機會。」

³³ 行政院獎懲案件處理要點第 7 點第 3 項：「公務人員依公務員懲戒法第五條第三項或其他法律規定停職者，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。但其他法規另有規定者，從其規定。」

³⁴ 公務人員俸給法第 21 條：「（第 1 項）依法停職人員，於停職期間，得發給半數之本俸（年功俸），至其復職、撤職、休職、免職或辭職時為止。（第 2 項）復職人員補發停職期間之本俸（年功俸），在停職期間領有半數之本俸（年功俸）者，應於補發時扣除之。（第 3 項）先予復職人員，應俟刑事判決確定未受徒刑之執行；或經移付懲戒，須未受撤職、休職之懲戒處分者，始得補發停職期間未發之本俸（年功俸）。（第 4 項）停職、復職、先予復職人員死亡者，得補發停職期間未發之本俸（年功俸），並由依法得領受撫卹金之人具領之。（第 5 項）公務人員失蹤期間，在未確定死亡前，應發給全數之本俸（年功俸）。」或相關人事規定辦理。

³⁵ 公務人員任用法第 18 條第 1 項：「現職公務人員調任，依下列規定：一、簡任第十二

六、機關對性騷擾行為人之懲處³⁶

(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³⁷。

(二) 懲處權歸屬行為人現職機關

1、調職人員已非原服務機關現職人員，原職機關就性騷擾行為人於任該機關期間所發生之性騷擾案件，於人員調職後始知悉或決議者，由原職機關列舉懲處事實，擬具懲處種類及額度，送請行為人現職機關依考績法或其他人事法規所定程序及機關訂定之懲處標準覈實辦理。

2、上級機關對於下級機關所提或所核定成懲處案件有不同意見，認有違反考績法規覈實考評意旨等情事時，應先請下級機關重行檢視該懲處案件之適法性，後續下級機關逾限不處理或其處理仍有違反考績法規情事時，上級機關得逕予變更其懲處，或撤銷原懲處另為適法之處分³⁸。

(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。

職等以上人員，在各職系之職務間得予調任；其餘各職等人員在同職組各職系及曾經銓敘審定有案職系之職務間得予調任。二、經依法任用人員，除自願者外，不得調任低一官等之職務。自願調任低官等人員，以調任官等之最高職等任用。三、在同官等內調任低職等職務，除自願者外，以調任低一職等之職務為限，均仍以原職等任用，且機關首長及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。但有特殊情形，報經總統府、主管院或國家安全會議核准者，不在此限。」

³⁶ 不適用考績法人員，其懲處仍應回歸其所適用之人事法規辦理。

³⁷ 立法院第 10 屆第 7 會期第 2 次臨時會第 2 次會議修正性工法部分條文時通過之附帶決議。

³⁸ 依公務人員考績法施行細則第 22 條規定及銓敘部 100.3.22 部法二字第 1003326429 號書函意旨。

七、其他注意事項

- (一) 機關應落實性工法及相關子法、指引規範之性騷擾防治措施，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³⁹。
- (二) 基於政府機關指揮監督體系，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⁴⁰。
- (三) 機關應實施性別平等（含性騷擾防治）之教育訓練：
 - 1、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。對政務人員之訓練，得以課程訓練（含各類會議中納入性別課程）或參加性別平等相關會議方式辦理。
 - 2、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⁴¹。

³⁹ 工作場所性騷擾防治措施準則第 10 條：「雇主或參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應依下列規定辦理：一、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者外，應予保密。二、不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。」

⁴⁰ 立法院第 10 屆第 7 會期第 2 次臨時會第 2 次會議修正性別平等工作法部分條文附帶決議。

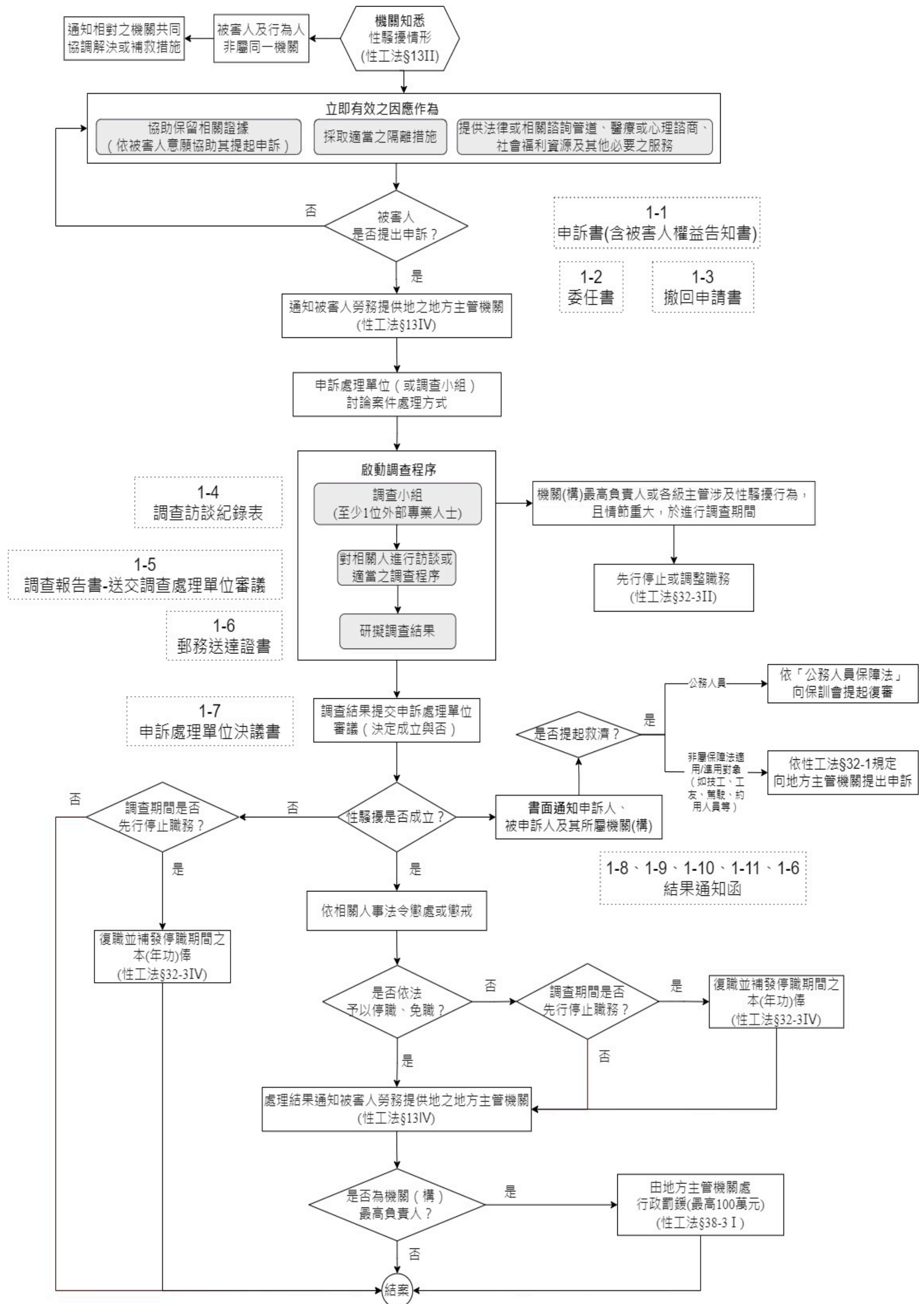
⁴¹ 工作場所性騷擾防治措施準則第 9 條：「（第 1 項）僱用受僱者三十人以上之雇主，依第三條第二項第一款規定，應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：一、針對受僱者，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。二、針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。（第 2

- 3、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，其中性騷擾防治業務人員之訓練，應包含 2 小時以上之性騷擾防治課程⁴²。

項)前項教育訓練，應對下列對象優先實施：一、雇主依第三條第二項第二款指定之人員或單位成員。二、事業單位之董事(理事)、監察人(監事)、經理人、擔任主管職務者。三、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。」

⁴² 行政院性別平等處 112.10.6 院臺性平字第 1125015285 號函修正之「各機關性別平等訓練計畫」第 7 點規定。

八、職場性騷擾申訴調查處理流程圖（性工法）



九、相關書表範本

附錄 1-1 申訴書範本

附錄 1-2 委任書範本

附錄 1-3 申訴撤回書範本

附錄 1-4 調查訪談紀錄範本

附錄 1-5 調查報告書範本-送申訴處理單位審議

附錄 1-6 郵務送達證書範本

附錄 1-7 決議書範本-通知當事人

附錄 1-8 性騷擾成立通知函-通知被申訴人範本

附錄 1-9 性騷擾成立通知函-通知申訴人範本

附錄 1-10 性騷擾不成立通知函-通知申訴人範本

附錄 1-11 性騷擾不成立通知函-通知被申訴人範本

(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、 ☐ 同事業單位 ☐ 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 鄉 鎮 村 路 段 市 市 區 里 街 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 鄉 鎮 村 路 段 市 市 區 里 街 巷 弄 號 樓							
事 實 內 容	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	☐ 敵意式性騷擾(第 12 條第 1 項第 1 款) ☐ 交換式性騷擾(第 12 條第 1 項第 2 款) ☐ 權勢型性騷擾(第 12 條第 2 項) ☐ 非工作時間性騷擾(第 12 條第 3 項)						
	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 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 鄉鎮 村 路 段 弄 號 樓 市 市 區 里 街 巷				

委任代理人資料表(無者免填)

委 任 代 理 人 資 料	姓 名		性 別	☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他	出 生 年 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 鄉鎮 村 路 段 弄 號 樓 市 市 區 里 街 巷				
	*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