

性騷擾案件處理實務案例

臺北市政府人事處



1 1 3 年 8 月



案例1

小蘭為 A 機關駐點人員，某天執行職務時，感受到 A 機關員工小雄對其身體不當接觸，小蘭當下感到非常不舒服及害怕，並大聲喝斥小雄說手放開，小雄這時才放開手，接著說「.....又沒什麼，摸起來很舒服.....」等不當言語。

事發2天後，小蘭向 A 機關人事單位提出性騷擾申訴。



糾正及補救措施

- 1、人事單位於第一時間通知單位主管，協調業務重新分配，避免小蘭與小雄直接接觸；單位主管對小雄進行告誡，禁止私下接觸。
- 2、小蘭與小雄如有業務往來需求，均透過單位主管代為轉達。
- 3、A 機關立即轉知勞務承攬廠商共同協商後續處理方法，並由該廠商通知地方主管機關。
- 4、A 機關提醒勞務承攬廠商應對小蘭提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源等。



申訴處理

- 1、勞務承攬廠商組成性騷擾申訴處理單位，A 機關派員協助調查。
- 2、性騷擾申訴處理單位對當事人為必要之訪談，並給予充分口頭及書面陳述意見機會，且調查過程全程保密，維護當事人隱私，並應避免對質情形。
- 3、對於雙方當事人關懷或訪談時，應注意措辭及避免懷疑性口吻或重複詢問，避免造成二度傷害。

TIPS



- 1、依性別平等工作法第13條第2項規定，雇主於知悉性騷擾情形時，應採取該項所定立即有效之糾正補救措施，**被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主亦同。**
- 2、勞務承攬係由事業單位自行指揮監督管理所僱用之勞工，與勞動派遣係由事業單位指派所僱用之勞工向定作人提供勞務，並由定作人實際指揮監督管理不同，原則由勞務承攬事業單位就性騷擾事件進行調查，惟 A 機關亦應採取糾正補救措施，並共同協商解決或補救辦法。



案例2

小美於 B 機關內負責物品管理，某日小美將大雄申請的物品遞交給大雄時，經大雄碰觸其手部，小美原以為大雄是不小心的，但隨後在物品裝入提袋內時，又遭多次碰觸，下班後，大雄也頻繁傳 LINE 訊息示好，小美立即傳送訊息給大雄委婉提醒警告，但情形並未改善，小美自覺恐懼，遂向人事單位提出申訴。



糾正及補救措施

- 1、第一時間由主管關懷小美，告知小美心理諮詢及其他得主張之權益或救濟途徑。
- 2、將大雄辦公室座位搬到其他樓層，以避免再次與小美接觸。
- 3、B 機關提醒小美可將 LINE 訊息畫面截圖，及協助向大樓管理中心調閱監視器畫面，協助小美保留證據。



申訴處理

- 1、B 機關所屬員工未達100人，人事單位收到小美申訴書後，隨即簽報機關首長並組成性騷擾申訴處理單位展開調查，申訴處理單位由7人組成（女性4人、男性3人），其中5人為外部專家學者。
- 2、大雄性騷擾行為經調查屬實，B 機關召開考績委員會核予大雄記過一次處分，並將處理結果於「職場性騷擾案件通報系統」（<https://shwn.mol.gov.tw/personal/login>）通知地方主管機關。

TIPS



- 1、依性別平等工作法第12條第3項規定，受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾情形者，適用性別平等工作法之規定。復依性別平等工作法施行細則第4條之2第2項規定，上開所稱「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。
- 2、依性別平等工作法第13條第4項規定，雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。



案例3



小華參加 C 機關辦理之歲末年終尾牙餐敘活動時，經長官阿明有不當肢體碰觸等不舒服感受，但礙於阿明長官的身分，未當場制止；小華隔天上班時仍然覺得不適，便請假回家休息，經小華的直屬主管詢問後才得知尾牙餐敘發生的事情，提議陪同小華向人事單位訴說經過，小華經考慮後，暫不對阿明提出性騷擾申訴。



糾正及補救措施

- 1、小華雖未提出申訴，C 機關仍組成性騷擾調查小組，訪談當事人，就相關事實進行釐清及查證。
- 2、C 機關告知小華如有需求，可運用本府員工協談服務，並提供其他醫療及法律諮詢管道及資源。
- 3、C 機關考量阿明身為主管，涉及性騷擾行為且情節重大，依性別平等工作法第32條之3第2項規定，於調查期間先行停止阿明職務。



TIPS



- 1、依勞動部104年10月12日勞動條4字第1040131158號函解釋意旨，公司尾牙聚餐，如為雇主舉辦之活動，於該場合發生員工遭受性騷擾事件時，雇主仍應盡性騷擾之防治責任並有性別平等工作法之適用。
- 2、依工作場所性騷擾防治措施準則第6條第2項第2款規定，雇主非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時，所應採取的立即有效之糾正及補救措施包括(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。同條第3項規定，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，仍應依第2項第2款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。



案例4

技安是 D 機關資深前輩，時常熱心協助指導同仁公文，一日技安突然走到花花後方，以雙手將花花環繞，欲向花花說明公文內容，花花嚇了一跳當場制止技安，技安卻情緒不穩大聲咆哮「我又沒有對你怎麼樣，要給我獨立辦公室才不會碰到別人嗎？如果這樣就是性騷擾，那我每天晚上做夢都夢到想對你怎麼樣，也算性騷擾嗎？」花花認為受到冒犯且技安說的話令花花感到害怕，遂向主管反映。



糾正及補救措施

- 1、主管第一時間安撫花花情緒，並協助花花向人事室提出申訴。
- 2、人事室告知花花得申請本府員工協談服務及其他得主張之權益或救濟途徑相關資訊。
- 3、D 機關於辦公場所張貼性騷擾防治標語、加強職場性騷擾案例教育宣導及重申性騷擾申訴管道。



申訴處理

- 1、花花以口頭方式提出申訴，經人事室同仁做成書面紀錄，並請花花確認相關內容後簽名。
- 2、D 機關所屬員工100人以上，人事單位隨即簽報機關首長並組成性騷擾申訴處理單位，置委員7人（女性4人、男性3人），其中外部專家學者5人，並擇3位外部專家學者組成申訴調查小組。



TIPS



- 1、依工作場所性騷擾防治措施準則第11條第1項規定，**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。同條第2項規定，以書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章。
- 2、外部專家學者之遴聘，可透過勞動部建置之「工作場所性騷擾調查專業人才資料庫」(<https://gepd.mol.gov.tw/SearchList>) 進行查詢。



案例5

小玉113年3月由 E 機關調至 Y 機關服務，於113年5月向 E 機關提出申訴，表示於任職期間，長期受到同機關老王言詞及肢體不當碰觸性騷擾，其礙於同事情面一直隱忍，因已調離 E 機關才敢於提出申訴。



糾正及補救措施

- 1、E 機關立即與 Y 機關取得聯繫，並由 Y 機關提供小玉必要之協助，如員工協談，轉介醫療或法律諮詢管道及資源。
- 2、E 機關依性別平等工作法第13條第4項規定通知地方主管機關。



申訴處理



- 1、由 E 機關受理申訴 (所屬員工未達100人)，組成性騷擾申訴處理單位，置委員6人 (女性3人、男性3人)，其中外部專家學者4人。
- 2、性騷擾申訴處理單位訪談雙方當事人時，適度將訪談時間錯開，以避免雙方當事人或證人之間有所接觸。
- 3、小玉出席接受性騷擾申訴處理單位訪談時，Y 機關給予差勤彈性處理，以公出登記辦理。

TIPS



- 1、依性別平等工作法第13條所規範之雇主防治義務責任，係指「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、「差勤彈性處理」係為利性騷擾申訴案件推展順利，基於保護被害人，各機關得視個案情形依公務人員請假規則或相關人事規定辦理，如符合法定事由給予公假；非法定事由則予彈性處理 (如公出)。



案例6

F 機關同仁老張為房東，某日趁房客小妍不在房內，擅自進入並翻動小妍之貼身衣物，小妍因有加裝監視器設備，知道老張行為後深感害怕，隨即向派出所報案並作成筆錄；派出所復依性騷擾防治法規定，函請 F 機關進行調查。



糾正及補救措施



- 1、人事單位收到警察機關移送之性騷擾案件，立即告知機關首長及老張之單位主管，以防範性騷擾在機關內發生。
- 2、老張因東窗事發，心理壓力甚大，人事單位告知老張本府員工協談服務及相關 EAP 資訊。
- 3、F 機關轉知小妍可利用之心理輔導、法律協助及社會福利資源。



申訴處理

- 1、F 機關收到警察機關移送之7日內，簽報機關首長組成性騷擾申訴處理單位，置委員3人（女性2人、男性1人），其中外部專家學者2人，並依警察機關筆錄及監視器畫面作為證據進行調查。
- 2、為避免機關同仁猜疑，且減少當事人壓力，性騷擾申訴處理單位開會地點選在其他機關之會議室辦理；另小妍雖未到場，經與電話聯繫表示，得以筆錄內容作為陳述意見。
- 3、小妍於性騷擾申訴處理單位開始調查後即提出撤案申請，F 機關經再次向小妍確認撤案意願後，即停止調查作業，並將小妍之撤回申請書，函送直轄市主管機關。



HELPFUL TIPS

- 1、依性騷擾防治法第14條第4、第5項規定，性騷擾申訴經撤回者，不得對同一事件再行申訴；復依性騷擾防治法施行細則第14條第2項規定，受理單位認性騷擾事件有性騷擾防治法第14條第5項所定不予受理情形者，應移送直轄市、縣（市）主管機關決定不予受理或應續行調查。
- 2、依性騷擾防治法第15條第1項規定，政府機關（構）、學校應於受理申訴或移送到達之日起7日內開始調查，並應於2個月內完；必要時得延長1個月，並通知當事人。



案例7

小強於 G 機關輪值櫃台服務，因民眾阿翔常來申辦業務而熟識，不料小強竟於 LINE 通訊軟體聊天時，傳送自己裸泳於水中站起之全裸影片給阿翔，隔天阿翔透過陳情系統向 G 機關告發此事。



糾正及補救措施

- 1、G 機關於知悉性騷擾情事後，將小強職務調至幕僚單位服務，避免小強再有類似騷擾民眾行為。
- 2、於為民服務櫃台、跑馬燈、布告欄等處張貼性騷擾防治標語及 G 機關之性騷擾申訴管道資訊。
- 3、G 機關要求所有同仁完成性別平權相關課程，並辦理人際關係課程講座，教導同仁掌握人際間應對進退分際，以減少類似不恰當行為再次發生。



申訴處理

- 1、G 機關立即簽報機關首長組成性騷擾申訴處理單位，置委員9人（女性5人、男性4人），其中外部專家學者6人，並給予雙方當事人陳述意見及答辯機會，調查過程均予以保密。
- 2、性騷擾申訴處理單位經調查後，認為小強性騷擾行為事證明確，旋即作成調查報告及處理建議，移送直轄市主管機關辦理。
- 3、直轄市主管機關於提報性騷擾防治審議會審議後，決定阿翔對小強所提之性騷擾事件行為成立，並以書面通知小強、阿翔及 G 機關；G 機關據此召開考績委員會，核予小強記過二次處分。



HELPFUL TIPS

- 1、依性騷擾防治法第15條第4項規定，政府機關（構）、學校為性騷擾申訴調查，應作成調查報告及處理建議，移送直轄市主管機關辦理。
- 2、復依性騷擾防治法第16條第3項規定，性騷擾申訴案件經性騷擾防治審議會審議後，直轄市主管機關應將該申訴案件調查結果之決定，以書面載明事實及理由通知申訴人、行為人、原移送單位及行為人之所屬單位。同條第4項規定，申訴人及行為人對於前項調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。



案例8

H 機關是為民服務機關，某日收到民眾甲投訴，聲稱其欲進入廁所時，遭到另一民眾乙尾隨進入，懷疑民眾乙有偷拍等情，要求 H 機關報警處理。



糾正及補救措施

- 1、H 機關立即通知鄰近派出所到場處理，並調閱及保存相關監視器畫面提供予警察機關。
- 2、H 機關委由與民眾甲同性別之同仁陪同前往派出所製作筆錄及協助提出申訴。
- 3、於 H 機關大門入口明顯之處張貼性騷擾防治標語及 H 機關之性騷擾防治措施、申訴及調查處理要點規定。
- 4、H 機關重新檢視機關內走廊、樓梯、茶水間、廁所等空間之照明暨監視設備；同時檢討廁所門與地板之間、廁所隔間與天花板之間縫隙是否過大並進行改善。
- 5、配合警察機關調查需求，到場協助釐清案情及提供相關資料。



HELPFUL TIPS

- 1、依性騷擾防治法第7條第1項規定，政府機關（構）、學校於所屬公共場所及公眾得出入之場所，應採取之預防措施，包括設立申訴管道協調處理、訂定性騷擾防治措施，且公開揭示之。同條第2項規定，政府機關（構）、學校於前項場所有性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：**(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、復依性騷擾防治準則第4條規定，政府機關（構）、學校就所屬公共場所及公眾得出入之場所，**定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。**同準則第5條規定，政府機關（構）、學校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。**
- 3、依性騷擾防治法第17條規定，政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關進行調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。