

# 臺灣臺北地方法院檢察署工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲處要點

民國 95 年 9 月 15 日訂定  
民國 106 年 9 月 14 日修正  
民國 106 年 9 月 30 日修正

- 一、臺灣臺北地方法院檢察署（以下簡稱本署）為提供所屬人員、求職者或受服務人員免於性騷擾之工作及受服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項、勞動部頒布工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則、性騷擾防治法第七條第一、二項及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之規定，訂定本要點。
- 二、本要點適用於本署所屬人員（含受僱者、派遣勞工、實習生及技術生）、求職者或受服務人員遭遇前揭適用性別工作平等法或性騷擾防治法之性騷擾事件，但應適用性別平等教育法處理者，不適用本要點。
- 三、本要點所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：
  - （一）適用性別工作平等法：
    1. 指所屬人員於執行職務時，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。
    2. 主管對所屬人員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，作為契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。
  - （二）適用性騷擾防治法：除性侵害犯罪以外（性侵害犯罪部分，除申訴程序外，準用本要點相關規定），對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：
    1. 以該他人順從或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
    2. 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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。
- 四、本署防治工作場所性騷擾發生，保護員工不受性騷擾威脅，建立友善工作環境，提升性別平權觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。另本署定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處及(內部)網站公開揭示。倘若前揭人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主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。

五、本署設置工作場所性騷擾申訴管道如下，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示並印發各受僱者：

申訴專線電話：02-27303028 轉 5077

申訴專用傳真：02-23752691

申訴專用電子信箱：tpcp@mail.moj.gov.tw

六、本署於知悉有性騷擾之情形時，不論是否提出申訴，均將採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

(一) 保護被害人之權益及隱私。

(二) 對所屬場域空間安全之維護或改善。

(三) 其他防治及改善措施。

七、本署設性騷擾申訴處理調查小組(以下簡稱申調小組)，以不公開方式處理申訴調查，並保護當事人隱私。

申調小組置召集人一名，由本署襄閱主任檢察官兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之；置委員三人至五人，其成員之女性代表不得低於二分之一，單一性別不得少於三分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。

八、性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，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。

申訴書應載明申訴日期及下列事項：

(一) 申訴人姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話。

(二) 有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話。

(三) 有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、住居所、聯絡電話。

(四) 申訴之事實內容及可取得之相關證據。

適用性騷擾防治法事件之申訴，申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。未於所定期限內補正者，應不予受理。

前項不予受理之性騷擾案件，應於申訴到達二十日內以書面通知當事人，並副知所在地直轄市、縣(市)主管機關。

本署依性別工作平等法之工作場所性騷擾預防、糾正及補救義務，不因申訴不予受理而受影響。

派遣勞工如於執行職務時遭受性騷擾，本署將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

九、申調小組作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十、申調小組應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。

十一、申調小組調查，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，召集人應終止其參與，本署並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘任。

十二、性騷擾事件之處理，有下列情形之一者，處理、調查與決議人員應自行迴避：

(一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。

(二) 本人或其配偶、前配偶就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。

(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

性騷擾事件申訴之處理、調查與決議人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

(一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。

(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向申調小組為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在申調小組就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

處理、調查與決議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該申調小組命其迴避。

十三、本署調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

(一) 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

(二) 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。

(三) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(四) 性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。

(五) 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

(六) 調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。

(七) 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(八) 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

(九) 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、

告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

十七、申調小組應於申訴提出或移送申訴案件到達之日起七日內開始調查，並於二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

十八、申調小組之調查結果，應作成附理由之決議，且得作成懲處或其他處理之建議，決議應以書面通知當事人及本署（若為本要點第三條第二款之性騷擾事件，調查決議應併送所在地直轄市、縣（市）主管機關），並註明對申訴案之決議有異議者，依下列法令得提出之救濟途徑：

（一）屬性別工作平等法規範之性騷擾事件：

1. 當事人對申訴案之決議有異議者，得於決議送達三十日內以書面提出申復。但當事人為公務人員保障法第三條或第一百零二條所定保障對象，應依公務人員保障法第二十五條規定提起復審。
2. 提出申復應附具書面理由，由申調小組另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

（二）屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向所在地直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。

十九、性騷擾行為經調查屬實者，本署得視情節輕重，對相對人依相關規定為懲處或其他處理。如涉及刑事責任時，本署並應協助申訴人提出告訴或告發。性騷擾行為經證實為誣告者，本署得視情節輕重，對申訴人依相關規定為懲處或其他處理。

二十、本署對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲處或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

二十一、當事人有輔導或醫療等需要者，本署得引介專業輔導或醫療機構。

二十二、本署不會因員工提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

二十三、性騷擾之申訴人如非本署員工，本署應依本要點提供應有之保護。

二十四、本要點簽奉檢察長核定發布後實施，修正時亦同。