

勞動部勞動力發展署中彰投分署
學員間性騷擾防治與處理實施要點

109年2月18日修訂

111年4月14日修訂

111年8月23日修訂

第一章 總則

第一點 為落實性別實質平等之理念，建立性騷擾預防措施與處理機制，特依據「性騷擾防治法」第七條第二項及「勞動部及所屬各機關(構)工作場所性騷擾防治申訴及懲戒處理要點」第十四點訂定「自辦訓練學員間性騷擾防治與處理實施要點」(以下簡稱本要點)。

第二點 本要點所稱之性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，並符合下列情形之一者：

- (一) 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。
- (二) 以該他人順服或拒絕該行為，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。

第三點 本要點適用於自辦訓練在訓學員之間發生之性騷擾事件。自辦訓練含職前訓練、在職訓練及移地訓練等。

第四點 本機關應積極推動性別平等教育，以提升自辦訓練學員尊重他人與自己性或身體自主之知能，並採取下列措施：

- (一) 每年定期舉辦性騷擾防治之教育宣導活動，並評鑑實施成效。
- (二) 提升性別意識，學員之間之人際互動應尊重性別多元及個別差異，相互尊重他人與自己之性或身體自主，並不得有不受歡迎之追求行為、以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突，或其它違反善良風俗等行為。
- (三) 利用多元管道，公告周知本要點所規範之事項，並納入學員手冊。
- (四) 各單位知有性騷擾事件發生，應即予有效之糾正並立即向主責學員輔導事務之輔導單位反映，施以補救措施及協助被害人申訴。

第二章 空間安全規劃

第五點 本機關相關單位應依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統及安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素等，定期檢討空間與設施之使用情形，及檢視本機關整體安全。

第三章 申請及檢舉程序

第六點 性騷擾性騷擾事件之被害人、未成年之法定代理人及檢舉人得以書面或言詞向本機關主責學員輔導事務之輔導單位（特定對象及學員輔導科）申訴或檢舉。受理單位接獲申訴或檢舉案件時，應於

五日內進行初審確認是否受理，如有資料不齊者，應通知申訴人於14日內補正資料，逾期不補正者，申訴不予受理。

確認受理後送請性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱申評會）召集人指派兩人以上委員組成專案小組，於七日內開始進行調查，專案小組調查過程應保護申訴者及被申訴者之隱私權，調查結束後，由小組委員將結果做成調查報告書，提由申評會審議，案件進行確認審議時，相關單位應配合協助。

受理單位接獲申訴或檢舉之無管轄權案件時，應於七日內將該案件移送其他有管轄權者。

第七點 申訴應檢具申訴書，其以言詞為之者，受理單位應做成紀錄，經向申訴人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。前項書面或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- (一)申訴人或檢舉人之姓名、身分證字號、參訓班級、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二)申訴人委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證字號、住居所、聯絡電話。
- (三)申訴或檢舉之事實內容及其相關事證或人證據。
- (四)本人之簽名或蓋章。

第八點 受理單位接獲申訴或檢舉時，案件如有下列情形之一者，應不予受理，並應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知當事人，並副知所在地直轄市、縣(市)主管機關：

(一) 申訴書、再申訴書或言詞作成之紀錄未依第六點所定期限內補正者。

(二) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

第九點 申請人或檢舉人於案件評議期間得撤回申訴，其撤回方式應以書面為之，並於送達申評會後即予結案備查。

第四章 調查及處理程序

第十點 申評會置委員七人至九人，其中一名由機關首長指定擔任召集人，並為會議主席，召集人因故無法主持會議時，得指定委員代理之。委員應親自出席，不得代理。

前項委員人數女性不得少於二分之一，男性不得少於三分之一。委員任期二年，均為無給職，因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

申評會開會時，應有全體委員三分之二以上出席方得開會，有出席委員過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主席。

第十一點 申評會於受理申訴案件期間，其委員有行政程序法第一章第四節迴避之適用者，應依該法之要點辦理。本機關對於擔任調查小組之成員，應予公差登記，並依要點支給交通費或相關費用。非本機關之兼職委員及參與調查人員撰寫調查報告得支領撰稿費。出席會議時得支領出席費。

第十二點 申訴案件應自受理之日起二個月內完成調查結案，必要時得延長一個月，並應以書面通知當事人。延長以一次為限。申評會完成調查及處理建議後應做成書面報告，評議成立時，得依相關法規及本機關自辦職前訓練學員獎懲評量要點議處，或將加害人移送其他權責機關懲處，並將處理結果以書面載明通知申訴人、檢舉人、行為人及所在地直轄市、縣（市）主管機關。其經證實有誣告之事實者，並應依法對申訴人、檢舉人為適當之懲處。

第十三點 本機關發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響調查認定之新事實、新證據時，得要求申評會重新調查。依前項要點重新開啟調查程序時，申評會應另組調查小組調查。

第十四點 參與調查、評議之人員應對申訴及檢舉案件內容及相關人之資料均負保密責任，違反者，召集人應立即終止其參與，並簽陳機關首長依規定辦理懲處；前述違犯者如非本機關所屬各機關人員，得函請其服務機關（構）依規定辦理懲處事宜。

第十五點 載有當事人、檢舉人、證人及其他相關人員之原始檔案及報告檔案應予封存，不得供閱覽或提供予偵察、審判機關以外之人。但法律另有要點者不在此限。

第十六點 接受調查之行為人、被害人、檢舉人及受邀協助調查之人若為未成年者，得通知其法定代理人到場陪同。本機關應適時告知當事人及法定代理人得主張之權益及各種救濟途徑。

第十七點 申評會或調查小組進行調查時，應秉持客觀、公正、專業之原則，並應衡量雙方當事人之權力差距，並應予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，但應避免重複詢問及二度傷害。

第十八點 行為人與被害人、檢舉人或證人有權力不對等之情形者，應避免其對質。必要時，得於不違反保密義務之範圍，衡酌合理保障行為人答辯權之必要，得另作成書面資料後，交行為人閱覽或告以內容要旨。

第十九點 申評會之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而終止。

第二十點 為保障性騷擾事件當事人之受訓權，本機關於必要時得為下列處置：

(一) 彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業。

(二) 尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。

(三) 採取必要處置，以避免報復情事。

(四) 減低行為人再度加害之可能。

(五) 申評會認為必要之處置。

第二十一點 本機關應視當事人之身心狀況，主動轉介至相關專業輔導或醫療機構，提供必要之協助。

第五章 申復及救濟程序

第二十二點 逾期未完成調查或當事人對於事件處理結果不服者，得於期限屆滿或收到調查結果書面通知之次日起三十日內，向所在地直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。

第六章 禁止報復之警示

第二十三點 性騷擾事件經查證確實，並依相關法令及本機關自辦職前訓練學員獎懲評量要點懲處後，本機關應對加害人監督之，並告知禁止對受害人報復，如有報復情形發生時，將採取進一步之懲處。

第七章 其他

第二十四點 本要點未盡事宜，則依「勞動部及所屬各機關(構)工作場所性騷擾防治申訴及懲戒處理要點」辦理。

第二十五點 本要點簽奉核定後實施，修正時亦同。