

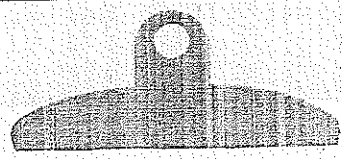
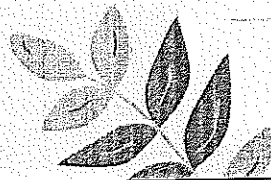
外交部人事處

113年

# 外館性騷擾防治訓練



# 簡報大綱

- 
- 01 性平三法修正重點
  - 02 如何避免性騷擾他人
  - 03 遇到性騷擾該怎麼辦
  - 04 彈劾實例及重要Q&A
- 

3



## 01 性平三法修正重點

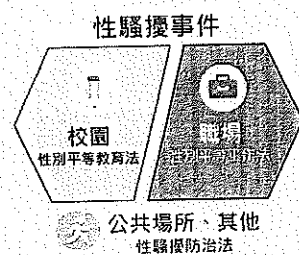


4

## Q1 性平三法的 適用關係？

A：

適用順序：性別平等教育法→性別平等工作法（原稱為性別工作平等法）→性騷擾防治法



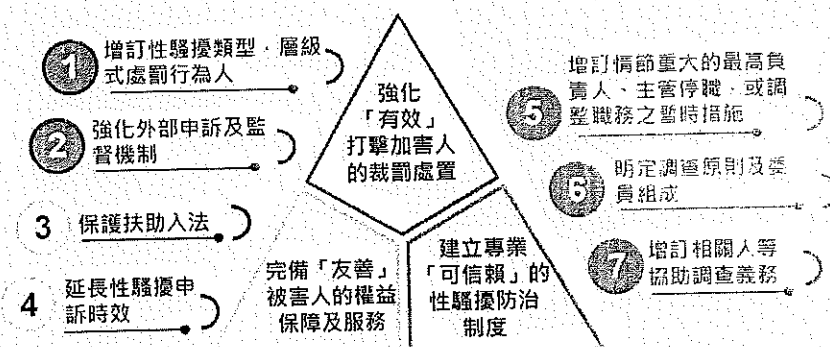
- 1 管轄範圍：性騷擾事件依「事件發生場域」及「當事人身分關係」區分
- 2 本部適用法規：「性別平等工作法」及「性騷擾防治法」

5

## Q2 性平三法的 修正重點？

A：

以保護被害人為中心，打造「有效」、「友善」及「可信賴」之性騷擾防治制度



6

Q3

性別平等工作  
法所稱「雇主」  
為何？



A：

◆依據性別平等工作法第3條第3款規定，「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

1)「雇主」：外交部

2)視同「雇主」：代表外交部行使管理權或處理有關事務之人，如被害人直屬主管（館長或科、組長等）、人事單位或受理性騷擾申訴處理單位等

7

Q4

館長的性騷  
擾防治責任



A：

雇主依據性別平等工作法，有防治職場性騷擾發生之責任，且於知悉受僱者於職場中遭受性騷擾時，應立即採取有效之糾正補救措施。

性別平等工作法第13條：雇主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；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：

★因申訴知悉性騷擾

- 1) 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施
- 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持續檢討與改進
- 3) 對性騷擾事件進行調查
- 4) 對行為人為適當之懲戒或處理

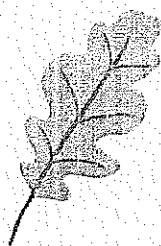
★非因申訴知悉性騷擾

- 1) 就相關事實進行必要之釐清
- 2) 依被害人意願，協助提起申訴
- 3) 適度調整工作內容或場所
- 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

8

Q5

「知悉」及  
「立即有效  
之糾正及補  
救措施」為  
何？



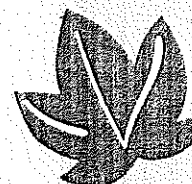
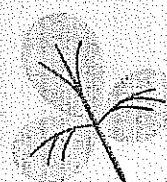
A：

- ◆「知悉」，不論性騷擾事實之有無，只要傳聞、聽說或得知性騷擾事件即應處理，不以正式提出申訴作為介入時點
- ◆「立即有效之糾正及補救措施」，包含主動介入調查、懲處行為人，以及保護被害人安全（如調整工作場所、職務隸屬、居家辦公等）及協助引介專業輔導或醫療資源

9

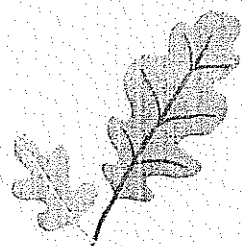
02

## 如何避免性騷擾他人



10

## Q6 如何避免不自覺成為加害人？



A：

- ◆ 尊重他人，檢視自己對性別的刻板印象，建立平等的性別觀念。
- ◆ 注意自己的言詞和態度，不要貶抑任何性別與隨意講黃色笑話。
- ◆ 尊重他人身體的自主權，當你的行為讓他人覺得不舒服的時候要立即停止。
- ◆ 避免以輕薄的言行舉止調侃別人。
- ◆ 避免做出與性有關的騷擾行為，如隨意勾肩搭背等不當接觸。
- ◆ 要察覺自己與對方的關係是否存有權力差異。
- ◆ 若存有權力差異關係，如主管部屬，上位者更應嚴守專業倫理。
- ◆ 當不確定自己的言行是否為對方所歡迎時，先不要說或不要做。
- ◆ 不要將對方的「友善」誤解為「性趣」。
- ◆ 不要利用對方的「仰慕」，遂行性騷擾行為。

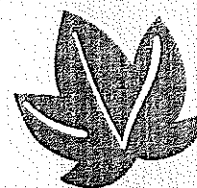
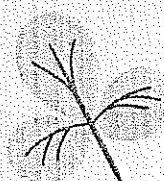
### TIPS

如果面對一些難以判斷的場合時，請想想如果其他人對自己的配偶、小孩或家人做出這樣的舉動，自己的感受如何？如果會覺得不愉快，就請停止喔！

11

03

## 遇到性騷擾該怎麼辦



12

## Q7 我被性騷擾 了該怎麼辦？



A：

- 01 相信自己的直覺及尋求情緒支持  
是否覺得不舒服或被冒犯，向朋友或同事說出自己的感受，不要因此自責
- 02 向性騷擾者說「不」  
要求停止性騷擾行為
- 03 記錄及蒐集證據  
保存錄影音、照片、證人，日記、立即告訴他人等
- 04 提出申訴  
國內 - 本部人事處  
國外 - 各館處專責人員、本部人事處



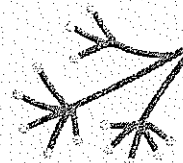
13

## Q8 看見同事或 朋友遭受性 騷擾，我們 可以採取什 麼行動？



A：

- 01 提醒行為人言行不恰當，阻止騷擾言語或行為
- 02 可作為證人，協助記錄事件等
- 03 支持被害人，協助被害人提出申訴或自行舉報



14

Q9

你是主管人員，同仁告知他（她）被性騷擾了該怎麼辦？



A : 01

不能預先做任何主觀的預測

主管不可以先判斷是不是實際上有其他鬥爭或報復目的再處理，「知悉」即應處理

02

不能等到提出申訴才處理

「知悉」一包含傳聞、聽說或得知性騷擾事件即應主動調查，不以正式提出申訴作為介入時點

03

禁止私下和解或居中協調

性騷擾沒有「和解」，處理性騷擾事件，絕對不可有息事寧人的態度

04

立即採取有效之糾正及補救措施

即刻行動，中斷性騷擾再次發生的可能性，如調整職務分派、業務隸屬等，避免被害人持續處於被騷擾之環境與保護被害人安全及協助引介專業輔導或醫療資源

05

協助提出申訴

告知本部申訴管道，協助當事人提起申訴，如當事人無意願，亦應通知人事處，循內部調查程序辦理

15

Q10

你是外館館長或處理性騷擾事件的專責人員，接到性騷擾申訴該怎麼辦？



A :

1

館長立即指定具備性別意識之專責人員就相關事實進行必要之釐清

2

館長應向被害人書面告知其權益，並依被害人意願協助提起申訴、提供轉介諮詢、醫療、心理諮商等必要之協助

3

適度調整工作內容、業務隸屬及場所，阻絕性騷擾再次發生之可能性

4

應於知悉或接獲性騷擾申訴事件3日內，將前三款處置情形，以密電報本部，由本部受理

TIDS

辦理依據：本部性騷擾防治申訴及調查處理要點第12點、本部112年12月28日外人考字第1124105984號及113年05月16日外人考字第1134101894號函

16



# Q11 性騷擾案件 處理作業規 定？

A：

本部訂有「外交部性騷擾防治申訴及調查處理要點」，相關作業程序如下：

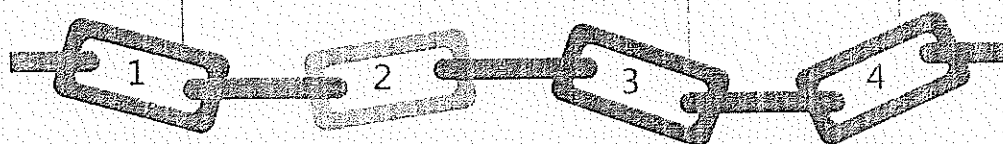
**設置性騷擾  
申訴評議委員會**  
現行申評會置委員9  
人：由部內委員6人  
及具備性別意識之外  
部專業人士3人組成  
負責處理性騷擾申訴  
事件

**性騷擾申訴事件調查**  
接獲申訴，7日內由主任委  
員指派3人以上委員組成申  
訴調查小組，且小組成員應  
有具備性別意識之外部專業  
人士，針對申訴人、被申訴  
人及證人進行調查

**性騷擾申訴評議  
委員會評議**  
調查結果送交申評會  
評議，作出成立、不  
成立之決定，並由本  
部考績委員會作出適  
當懲處和處置

**通知當事人**

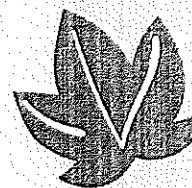
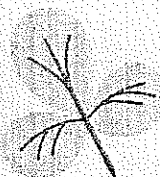
應自接獲申訴之次  
日起2個月結案，得  
延長1個月，結果以  
書面通知當事人



17

04

## 重要Q&A與實例



18

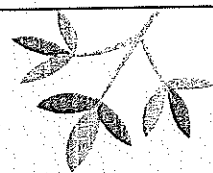
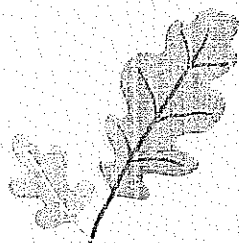
Q12

性騷擾只會  
發生在男性  
對女性？

A：

不是。

性騷擾會發生在男性對女性、女性對男性、同性或其他性別之間，都有可能



19

Q13

性騷擾行為的  
判斷依據？

A：

☐ 被行為人  
主觀感受

被行為人主觀  
覺得不舒服

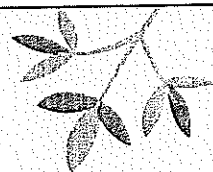
☐ 客觀標準

該情境對一般  
人來說也會覺  
得不舒服

☒ 行為人的意圖

行為人是不是  
有性騷擾的意  
思與認定是否  
為性騷擾無關

應尊重每個人的身體界線及身體自主權，性騷擾是以被行為人的感受為準，而不是行為人的意圖，即使行為人可能沒有惡意（開玩笑），但如果行為人感受到不舒服、被冒犯，仍可能被視為性騷擾



20

Q14

權勢性騷擾  
適用對象？

A：

1. 特別權勢性騷擾：機關首長
2. 一般權勢性騷擾：各級主管，包含次長、秘書長、主任秘書、內部單位一、二級主管、副主管及外館館長或具權勢地位等

21

Q15

性工法所稱  
之「雇主」  
知悉，係指  
部長？

A：  
不是。

直屬主管或各級主管(如科長、外館之組長等)依法視同雇主，主管知悉視同雇主知悉，只要當事人向您反映，縱使當事人不願他人知悉，仍須採取立即有效之糾正及補救措施，以及告知人事處，不然會有不作為之責任

22

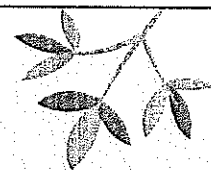
Q16

小花疑似遭受性騷擾，卻無意願提出申訴，是不是可以就這樣算了？



A：  
不行。

館長或專責人員知悉性騷擾事件，即應介入調查及啟動立即有效之糾正及補救措施義務



23

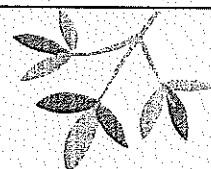
Q17

萬事以和為貴，性騷擾行為人向被害人道歉，是不是就沒事了？



A：  
不行。

性騷擾事件沒有和解，本部絕對不會有息事寧人的態度，只要知悉性騷擾事件，即會主動介入調查及採取立即有效之糾正及補救措施



24

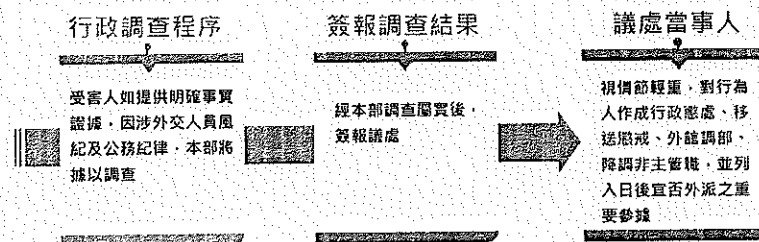
## Q18

如果當事人  
未提出性騷  
擾申訴，行  
為人是不是  
就沒事了？

A：

不是。

如當事人因有顧慮無申訴意願，因涉外交人員風紀及公務紀律，本部仍將依性別平等工作法規定，就相關事實進行必要之釐清，並依被害人意願，協助其提起申訴、適度調整工作內容或工作場所，以及提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源與其他必要之服務，處理流程如下：



25

## Q19

主管人員觀看  
網路論壇時，  
發現有人在討  
論單位內疑似  
發生性騷擾事  
件，可以因為  
未接獲申訴，  
而不做任何處  
理嗎？

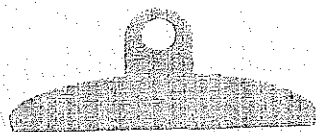
A：

不可以。

館長或專責人員非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件時，還是負有啟動立即有效之糾正及補救措施義務

26

Q20

監察院  
彈劾實例1

案件態樣：

要求看女同事胸部，

以身上有頭皮屑，

髒東西為由碰觸身體

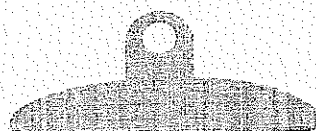


★監察院意見：

行為人對乙女之性騷擾行為，造成敵意性、脅迫性、冒犯性之工作環境，其行為不僅侵犯乙女人格尊嚴，並嚴重影響國家及外交人員之聲譽及形象

27

Q21

監察院  
彈劾實例2

案件態樣：不時碰觸

女同事手部及肩膀、

藉故擁抱，邀約按摩

並裸露身體共處一室



★監察院意見：

行為人行為讓乙女主觀上有不舒服、緊張、害怕之感受，已造成敵意性、脅迫性、冒犯性之工作環境，其行為嚴重影響我外交人員之聲譽及形象

28

## Q22

### 監察院 彈劾實例3



案件態樣：

以鼓勵為由握女同事  
的手，要求到房間修  
改致詞稿



#### ★監察院意見：

行為人身為高階主管及駐外人員，代表國家，本應嚴守行政倫理，謹慎端正言行舉止，避免與女性同仁有不當接觸，以維護公務形象及性別平等行為，行為人行為失檢失據，損害政府機關形象，已違反公務員服務法第1、6、7條，應謹慎勤勉，不得利用職務上機會加損害於人之規定

29

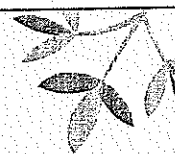
## Q23

### 性騷擾行為 人處置及後 果？

A：

112年迄今，本部涉犯性騷擾之行為人，均予調部及核予「記過」以上處分，如為主管人員，則核予「記大過」處分，並降調非主管職，以示警惕：

- 01 申評會認定情節嚴重，列為不適任外派人員
- 02 不得辦理陞任
- 03 減發或不發年終工作獎金
- 04 年終（另予）考績不得考列甲等
- 05 監察院調查或彈劾
- 06 不予受理申請退休
- 07 未依規定處理，將列入團體績效評量，影響甲等比例



30