

友善職場推動說明會

彰化縣政府人事處

114年4月17日

彰化縣政府第二辦公大樓9樓



性騷擾防治法規

性工法

相關子法、配套修正公布

性工法施行細則(113.1.17)

工作場所性騷擾防治措施準則(113.1.17)

事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴
及懲戒規範範本(113.2.23)

法制主管機關：勞動部



人事行政總處

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

113.3.7

性騷法

相關子法、配套修正公布

- 性騷法施行細則(113.3.6)
- 性騷擾防治準則(113.3.6)
- 性騷擾事件處理流程圖及相關書表
(113.3.5)

法制主管機關：衛生福利部

(以下簡稱衛福部)

取自行政院人事行政總處/公部門性騷擾防治專區/宣導資訊

建立申訴管道 及專責單位

法定性別友善事項檢核

◆申訴管道+工作場所公開揭示

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

◆性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範 (受僱者30人以上)~申訴處理單位

召集人由機關首長或其授權指定人員擔任，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**
(組成人數可由機關依實務運作情形訂定，勞動部建議3人以上；僱用受僱者500人以上者，建議5人以上)

◆申訴調查小組(受僱者100人以上)

成員應有具備性別意識之**外部專業人士**
(組成人數可由機關依實務運作情形訂定，勞動部建議2人以上，並應包括外部專業人士至少1人；可自勞動部建置「工作場所性騷擾調查專業人才資料庫」中遴選，亦可自洽適合人選)

職場霸凌防治作為&處理流程



事前防治

- 機關應依相關規範**訂定職場霸凌防治及處理作業規定**（含標準作業流程(範例)及申訴管道、申訴處理調查小組等規範），並公開揭示
- **留意同仁工時及調離職情形**，並適時提醒單位主管或機關首長
- **多元宣導及教育訓練**

- 機關責任-依公務人員保障法第19條及公務人員安全及衛生防護辦法第3條規定，**各機關對於公務人員執行職務，應提供安全及衛生之防護措施。**
- 訂定作業流程-參考行政院人事行政總處114.1.21總處綜字第1141000248號函。



事中處理

- **向服務機關提出職場霸凌申訴**
- 如涉機關首長，應由上級機關受理，並通報主管機關
- 離職、退休、調職人員由行為發生時之服務機關受理
- 受理申訴單位**主動通報**機關首長及本總處通報平臺，並依申訴人意願採取適當保護措施
- **啟動職場霸凌處理標準作業流程**
- 知悉職場霸凌事件，依保密規定協助提起申訴或本權責做適當處理
- **視申訴人需要提供協助**

- ♥ 調查應於一定期間內完成。
- ♥ 相關人員如為職場霸凌事件行為人時，服務機關應要求其於調查處理過程中迴避或採取適當措施。



事後作為

- 依調查結果，**檢討**相關人員責任及研提改善作為，副知上級機關
- 公開**宣導**相關檢討改善情形
- 持續**關懷**個案（含相關人員）後續情形
- **不得對申訴人等，予以不當差別待遇或不利處分**

救濟程序-依公務人員保障法第77條及公務人員保障暨培訓委員會109.10.5公保字第1091060302號函規定。

- ♥ 對於機關依員工職場霸凌防治及處理作業規定作成**申訴成立與否之決定，得依公務人員保障法提起救濟**(申訴、再申訴)

取自行政院人事行政總處/人事個案智慧共享整合平臺/常見人事案例/人事管理

潛在造成職場不法侵害之行為樣態

職場霸凌：包括勞工於執行職務，在勞動場所中，受同仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害勞工感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全。

1. 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
2. 同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定勞工、不讓其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。
3. 主管在同仁面前對特定勞工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
4. 主管總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力，也持續地否定同仁的存在與價值。
5. 主管不准同仁請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
6. 主管給特定勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。
7. 主管給予同仁不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給同仁其他任務，阻礙其前進。

取自勞動部執行職務遭受不法侵害預防指引（第四版）11402

114年友善職場宣導項目

宣導事項	宣導方式(多元)	成果報送	報送期限
職場霸凌防治事項	主管或業務會報、座談會、研習會或電子郵件等	另提供調查表通知各人事機構依限填報。	7月31日 9月30日
性騷擾防治事項	主管或業務會報、座談會、研習會或電子郵件等	另提供調查表通知各人事機構依限填報。	7月21日至31日
勤休制度	(1)座談會、研習訓練、主管或業務會報、同仁關懷訪談等 (2)宣導時依勤務特性輔以實務案例	(1)定期提報工時分析：了解加班情形及提出改善或精進建議，陳報機關首長。 (2)另提供檢核表，屆時將通知填報期程及格式。	提供檢核表時一併通知填報期程。

114年教育訓練參訓涵蓋率

課程內容	時數	對象	期限
職場霸凌防治 教育訓練	1小時	(1)政務人員、公務人員、教育人員、聘僱人員、約用人員、工友、技工、駕駛、駐衛警等(7月31日、9月30日在職人數為填報範圍)。 (2)不包含委外派駐人員、鐘點人員及兼任人員。	7月31日達100% 9月30日達100%
性別暴力防治 課程	2小時	性騷擾案件處理人員	7月31日達100% 9月30日達100%
AI知能課程 (課程代碼為 537)	2小時	「行政院及所屬機關學校推動公務人員終身學習 實施要點」第2點規定之適用對象： (一)依法任用、派用之有給專任人員。 (二)依法聘任、聘用及僱用人員。 (三)公務人員考試錄取人員。	7月31日達100% 9月30日達100%



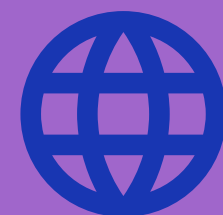
友善職場



真誠



尊重



開放