教育部人事服務簡訊

人事法令宣導

綜合業務

一、行政院函以，修正「各機關公務員性別主流化訓練計畫」，名稱並修正為「各機關性別平等訓練計畫」，自 113 年 1 月 1 日生效一案。（本部 112 年 10 月 12 日臺教人(一)字第 1120099933 號函）

二、行政院性別平等處函送「性別友善職場圖文懶人包」，請各機關廣為宣導。（112 年 11 月 2 日臺教人(一)字第 1120108416 號書函）

三、「工作場所性騷擾調查專業人士培訓及專業人才庫建置要點」，業經勞動部以 112 年 11 月 23 日勞動條 4 字第 1120148635 號令發布。（112 年 11 月 28 日臺教人(一)字第 1120116357 號書函）

考試、任免、敘薪、兼職

一、考試院於 112 年 9 月 28 日修正發布各機關機要人員進用辦法修正條文。（本部 112 年 10 月 13 日臺教人(二)字第 1120099308 號函）

二、考試院於 112 年 10 月 18 日修正發布公務人員曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法部分條文修正條文。（本部 112 年 10 月 26 日臺教人(二)字第 1120104372 號函）

三、「各機關需用考試及格人員職缺擬進用專門職業及技術人員審核原則」業經銓敘部會同行政院人事行政總處於 112 年 11 月 2 日發布廢止，並自 113 年 1 月 1 日生效。（本部 112 年 11 月 7 日臺教人(二)字第 1120108765 號函）

四、考試院於 112 年 11 月 9 日修正發布各機關人事資料管理規則修正條文。（本部 112 年 11 月 28 日臺教人(二)字第 1120113716 號函）

五、考試院於 112 年 11 月 16 日修正發布公務人員陞遷法施行細則部分條文修正條文，明定各機關訂定陞遷序列表，不得就同一序列職務另訂陞任資格條件等規定。（本部 112 年 11 月 28 日臺教人(二)字第 1120115903 號函）

六、行政院 112 年 11 月 29 日院授人培字第 1123030864 號函訂定「行政院與所屬中央及地方各機關（構）學校防範公務員以專業證照違法兼職或租借他人處理原則」，自 112 年 11 月 29 日生效；同日停止適用「防範公務員以專業證照違法兼職或租借他人實施計畫」，各機關(構)學校應適時運用多元管道宣導有關法令規定。（本部 112 年 12 月 6 日臺教人（二）字第 1120118693 號書函）

七、核釋私立高級中等以下學校教師於在職期間或離職後取得較高學歷，轉任公立高級中等以下學校教師，按教師待遇條例第 11 條第 2 項第 1 款規定，依第 8 條、第 10 條及同條例施行細則第 2 條規定所敘薪級低於逕以較高學歷起敘者，得按較高學歷起敘。（本部 112 年 12 月 8 日臺教人(二)字第 1124203584A 號令）

服務、考核

一、銓敘部函以，關於公務人員考績經該部銓敘審定後，如其於該考績考核期間經權責機關核定發布生效之平時考核懲處嗣經救濟機關撤銷，機關應如何處理一案。(本部 112 年 10 月 25 日臺教人(三)字第 1120104026 號函)

二、內政部修正「簡任第十職等及警監四階以下未涉及國家安全利益或機密之公務員及警察人員赴大陸地區作業要點」第 3 點，並自 112 年 11 月 7 日生效。（本部 112 年 11 月 9 日臺教人(三)字第 1120110331 號書函）

三、有關學校教師評審委員會審議解聘、不續聘、停聘、資遣案件，給予當事人陳述意見機會之相關執行疑義一案。(本部 112 年 11 月 30 日臺教人(三)字第 1120113271 號函)

四、修正「教育部與所屬機關（構）學校模範公務人員選拔作業要點」，並自 113 年 1 月 1 日生效。（本部 112 年 12 月 11 日臺教人(三)字第 1124203611 號函）

五、行政院人事行政總處函以，請依「行政院與所屬中央及地方各機關學校公務人員獎懲案件處理要點」第 4 點第 1 項規定，將懲處令副本抄送監察院。(本部 112 年 12 月 12 日臺教人(三)字第 1120122478 號函)

六、中央選舉委員會函以，113 年 1 月 13 日（星期六）為第 16 任總統副總統及

第 11 屆立法委員選舉之投票日，為便利選舉區內各級機關、學校、團體、事業機構員工前往投票，是日依法為應放假之日。(本部 112 年 12 月 14 日臺教人(三)字第 1120123608 號書函)

七、有關依「行政院與所屬中央及地方各機關（構）公務員服勤實施辦法」（以下簡稱服勤辦法）規定，定期檢討貴機關（構）學校勤休制度之妥適性一案。(本部 112 年 12 月 18 日臺教人(三)字第 1120121569 號書函)

八、因應最高行政法院 110 年度上字第 19 號判決，修正專科以上學校教師解聘、不續聘、停聘案「作業流程圖」、「作業流程檢覈表」，並檢附本部核准學校所報案件及通知教師管制期間兩函範本一案。（本部 112 年 12 月 28 日臺教人(三)字第 1124203729A 號書函）

九、行政院人事行政總處函以，行政院所屬中央及地方各機關學校公務人員記一大功以下獎勵令電子化措施，自 113 年 1 月 1 日起施行。(本部人事處 112 年 12 月 29 日臺教人處字第 1120128759 號書函)

待遇、福利、退休、撫卹

一、銓敘部修正「112 年 7 月 1 日以後初任到職公務人員曾任年資檢核參考」。（本部 112 年 10 月 5 日臺教人(四)字第 1120098408 號書函）

二、公立學校教職員定期退撫給與查驗及發放辦法第 2 條、第 20 條，業經本部 112 年 10 月 16 日臺教人(四)字第 1124202812A 號令修正發布。（本部 112 年 10 月 16 日臺教人(四)字第 1124202812D 號函）

三、公務人員退休資遣撫卹法施行細則部分條文，業經考試院於 112 年 10 月 5 日修正發布。(本部 112 年 10 月 19 日臺教人(四)字第 1120101851 號書函)

四、公立學校教職員退休資遣撫卹條例施行細則部分條文，業經本部於 112 年 10 月 20 日以臺教人（四）字第 1124202601A 號令修正發布。(本部 112 年 10 月 20 日臺教人（四）字第 1124202601D 號函)

五、公務人員退休撫卹基金委託經營辦法修正條文，業經考試院會銜行政院於 112 年 10 月 30 日發布。(本部 112 年 11 月 8 日臺教人(四)字第 1120110032 號書函)

六、行政院訂定「一百十二年軍公教人員年終工作獎金發給注意事項」，自 112 年 12 月 18 日生效。(本部 112 年 12 月 20 日臺教人(四)字第 1120126002 號函)

七、行政院人事行政總處業重行編修「通案性費用與年終工作獎金實務作業參考手冊」，並製作電子書登載於該總處全球資訊網。(本部 112 年 12 月 21 日臺教人(四)字第 1120126195 號書函)

八、有關 112 年公立專科以上學校教師年終工作獎金發給補充規定。(本部 112 年 12 月 25 日臺教人(四)字第 1124203933 號函)

勞動權益

一、行政院人事行政總處公務人力發展學院訓練需求及學習服務系統「擴大講座資源共享」功能已建置完成，請多加利用。（本部 112 年 11 月 3 日臺教人(五)字第 1120108869 號書函）

二、行政院人事行政總處為提升公務同仁對於新修正之性騷擾防治制度之瞭解，業於「e 等公務園+學習平臺」建置「性別平等教育法」、「性別平等工作法」及「性騷擾防治法」修法重點等 3 門數位學習課程，請踴躍選讀。（本部 112 年 11 月 10 日臺教人(五)字第 1120110858 號書函）

三、「學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例施行細則」部分條文，業經本部於中華民國 112 年 11 月 10 日以臺教人（五）字第 1124203364A 號令修正發布。（本部 112 年 11 月 10 日臺教人(五)字第 1124203364D 號函）

四、勞動部為建構公部門勞資雙方勞動權益觀念，函請各機關（構）學校對參與自行辦理或與工會合作辦理勞動教育之勞工給予公假。（本部 112 年 12 月 27 日臺教人(五)字第 1120126885 號書函）

五、檢送行政院人事行政總處修正後之「公務人員終身學習入口網站課程類別代碼」1 份。（本部 112 年 12 月 29 日臺教人(五)字第 1120129270 號書函）

六、有關公務人員每人每年最低學習時數及業務相關學習時數內涵調整一案，請配合辦理。（本部 112 年 12 月 29 日臺教人(五)字第 1120129269 號書函）

人事動態

本部同仁部分

請參閱本處人事動態專區網址：

https://depart.moe.edu.tw/ED4200/News.aspx?n=00DC971B0DE5D06A&sms=A725A1E1649858BF

人事人員部分：

請參閱本處人事動態專區網址：

https://depart.moe.edu.tw/ED4200/News.aspx?n=0DA58D79B53DAFA0&sms=D2ABB3207E9CB94A

福利 PLUS 一覽表

序號	項目	說明
1	築巢優利貸（全國公教員工房屋貸款）	111 年至 113 年「築巢優利貸」，由臺灣銀行股份有限公司及中國信託商業銀行股份有限公司獲選承作。方案說明如下： 一、**辦理期間**：自 111 年 1 月 1 日起至 113 年 12 月 31 日止，為期 3 年。 二、**適用對象**：全國各機關、公立學校及公營事業機構所屬編制內員工(不含試用人員及約聘僱人員)。 三、**貸款利率**：按中華郵政 2 年期定儲機動利率(1.595%)固定加碼 0.465%計算，機動調整。 四、**貸款期限**：最長為 30 年。 五、**洽詢電話**： 臺灣銀行：0800-025-168、02-21910025、02-21821901。 中國信託：0809-066-666，02-2769-5000。
2	貼心相貸（全國公教員工消費貸款）	「貼心相貸」，由臺灣土地銀行承作。方案說明如下： 一、**辦理期間**：自 110 年 7 月 1 日起至 113 年 6 月 30 日止，為期 3 年。 二、**適用對象**：中央及地方各機關、公立學校及公營事業員工(含育嬰留職停薪人員、連續服務滿 1 年之聘僱人員及連續服務滿 2 學年之公立高中(職)以下代理老師)。 三、**貸款利率**：按中華郵政 2 年期定期儲金機動利率加 0.485%計算(目前年息 2.08%)，機動調整。 四、**貸款期限**：最長為 7 年。 五、**洽詢電話**：02-2314-6633 或 0800-231-590。
3	闔家安康（全國公教員工團體保險）	112 年至 114 年「闔家安康」，自 113 年 1 月 1 日起由凱基人壽(原中國人壽)承作。方案說明如下： 一、**辦理期間**：自 112 年 4 月 1 日起至 114 年 3 月 31 日止，為期 2 年。 二、**適用對象**：中央及地方各機關、公私立學校及公營事業機構現職員工(含聘僱人員，不含留職停薪人員)及其配偶、子女、父

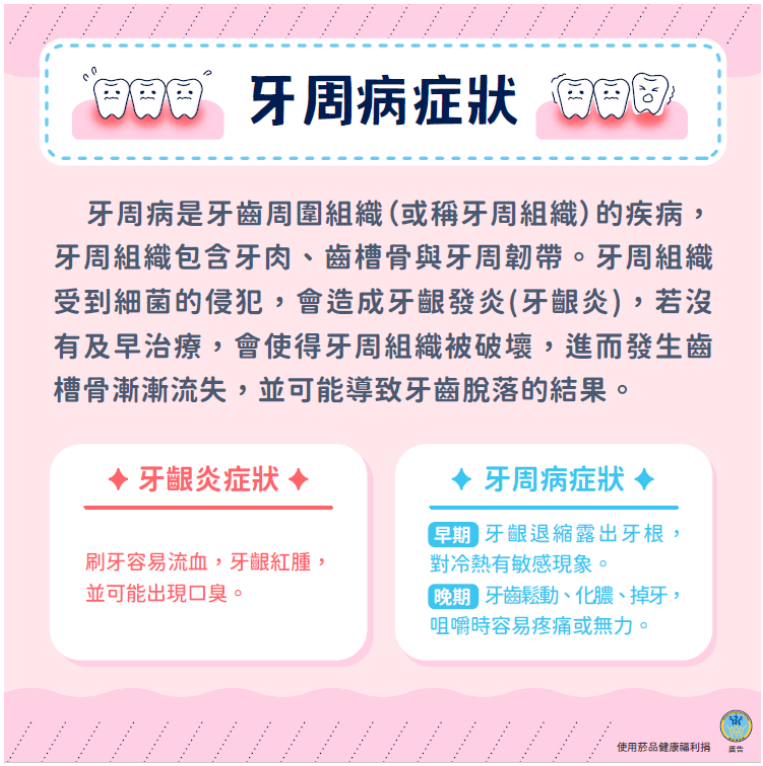
序號	項目	說明
		母(含配偶之父母)。
4	全國公教健檢方案	行政院以 110 年 8 月 18 日院授人給字第 11040005821 號函修正「中央機關(構)員工一般健康檢查補助基準表」並自 111 年 1 月 1 日起生效，修正重點如下： 第一類人員：中央機關政務人員(部長及 2 位政務次長)；中央二級機關以上簡任第 12 職等以上主管人員(常務次長、主任秘書及各司處主管人員)，每年補助 1 次，補助金額以新臺幣(以下同)1 萬 6,000 元為限。 第二類人員：本部編制內依法任用(派用)之 40 歲以上人員；40 歲以上之工友(含技工、駕駛)；依聘用人員聘用條例、行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法進用之 40 歲以上聘僱人員(以下同)，且於本部連續服務滿 1 年者，2 年補助 1 次，補助金額以 4,500 元為限。 備註： 一、非屬從事危害安全及衛生顧慮工作之未滿 40 歲公教人員、工友(含技工、駕駛)及約聘僱人員，自費參加健康檢查者，得每 2 年 1 次給公假 1 天前往受檢。 二、至臨時人員健康檢查補助部分，依本部第 1 屆第 9 次勞資會議決議，比照前開「中央機關(構)員工一般健康檢查補助基準表」第二類人員並以公假辦理。 三、為提供健康檢查補助彈性，行政院人事行政總處推動試辦「中央機關（構）員工一般健康檢查補助基準表」第一類人員得累計 2 年補助 1 次健康檢查費用，最高新臺幣 3 萬 2 千元，並自 113 年 1 月 1 日起實施。（本部 112 年 7 月 28 日臺教人（五）字第 1120073447 號書函）
5	全國公教員工旅遊平安卡	112年至115年「全國公教員工旅遊平安卡優惠方案」，由富邦產物保險股份有限公司承作。方案說明如下： 一、**辦理期間**：112 年 7 月 1 日至 115 年 6 月 30 日止。 二、**適用對象**：全國各級政府機關、公私立學校暨公營事業機構現職員工（含聘僱人員、臨時人員及技工、工友、駐衛警）、退休人員及其眷屬（包含配偶、父母及子女）。 三、**投保項目**：旅行保障保險、旅行綜合保險、國內旅行駕駛人責任保險、海外旅行不便保險及海外急難救助服務等項目，最低

序號	項目	說明
		保險金額為新臺幣（以下同）200 萬元（未滿 15 足歲者最高為 61.5 萬元），最高投保年齡為 85 歲。 **四、洽詢電話：**0809-019-888（富邦產物保險，自 113 年 1 月 1 日起電話專人投保服務時段調整為上午 8 時至晚上 9 時，晚上 9 時至翌日上午 8 時將改以語音機器人引導至該公司旅平險網路投保平台「旅遊小管家」進行線上自助投保。） **五、網站：**https://www.fubon.com/hwc。
6	全國公教員工及其親屬長期照顧保險方案	111 年至 114 年「全國公教員工及其親屬長期照顧保險方案」，由國泰人壽承作。方案說明如下： 一、**辦理期間**：自 111 年 2 月 22 日起至 114 年 2 月 21 日止，為期 3 年。 二、**適用對象**：中央及地方各機關、公私立學校及公營事業機構現職員工及其配偶、子女、父母(含配偶之父母)。 三、**洽詢電話**：0800-036-599(國泰人壽)。

健康 PLUS

牙周病發生的原因
最主要的致病因：
細菌及牙菌斑
其他加重症狀之因素：
抽菸
抽菸使微血管收縮，錯失早期牙齦出血警訊；降低牙周病的治療成功率。
基因
有些人的基因比較容易患有牙周病，遭受細菌攻擊其免疫機制無法抵抗，使破壞加速。
壓力
壓力可能導致免疫力降低，無法抵抗牙周致病菌的侵犯。
磨牙或緊咬習慣
磨牙或過度重咬可能會讓牙齒受力過大，加上牙菌斑的堆積，可能會加速牙周組織的破壞。
年紀
研究發現80歲以上老年人全口無牙率12.7%，有牙周問題者高達88.7%。
使用菸品健康福利捐

牙周病的演變
初期 產生牙齦紅腫、刷牙流血的現象。
當牙齦炎發生且沒有治療時，將演變成爲牙周病。
牙周慢性發炎，會導致囊袋加深、齒槽骨喪失，最後發生牙齦萎縮，牙齒鬆動等症狀。
小提醒
牙齦炎是可逆的，可藉由治療及維持好的口腔衛生習慣，讓牙齦恢復健康。
使用菸品健康福利捐


牙周病症狀
牙周病是牙齒周圍組織(或稱牙周組織)的疾病，牙周組織包含牙肉、齒槽骨與牙周韌帶。牙周組織受到細菌的侵犯，會造成牙齦發炎(牙齦炎)，若沒有及早治療，會使得牙周組織被破壞，進而發生齒槽骨漸漸流失，並可能導致牙齒脫落的結果。
牙齦炎症狀
刷牙容易流血，牙齦紅腫，並可能出現口臭。
牙周病症狀
早期 牙齦退縮露出牙根，對冷熱有敏感現象。
晚期 牙齒鬆動、化膿、掉牙，咀嚼時容易疼痛或無力。
使用菸品健康福利捐

自我照護及清潔 牙刷篇
貝氏刷牙法
(Bass Technique of Toothbrushing)
1
刷牙的牙齒面共有外側、咬合側、內側，三面都要依序清潔。
2
45°
刷牙時，牙刷與牙齒要呈現45度角，兩顆一起刷。
3
每兩顆牙齒來回刷十下，並且不要太過用力，以免傷到琺瑯質。
口訣321
三面都要刷
兩顆一起刷
來回刷十下
電動牙刷
新時代產物，對於清潔牙齒表面有不錯的效果
1 手部協調性較差者
2 小孩、殘障或是住院者需由他人代爲潔牙者
3 牙齒矯正患者
使用菸品健康福利捐

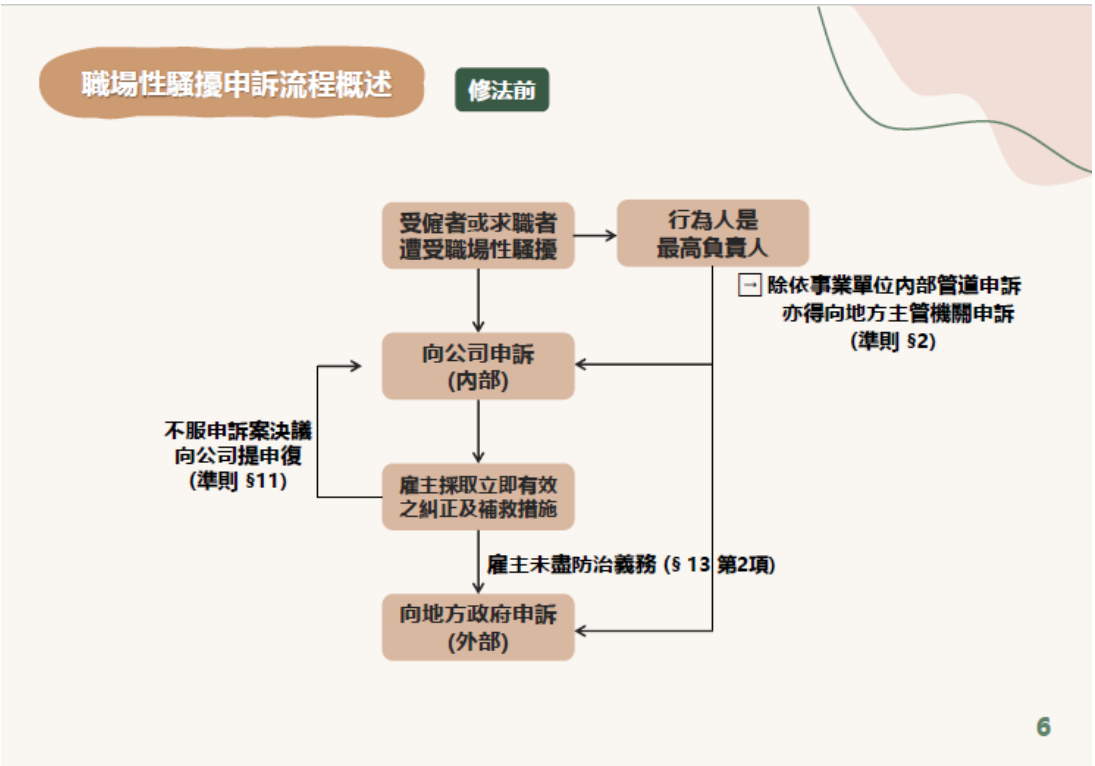
自我照護及清潔 牙線篇
每天至少使用一次牙線，遠離牙周病。
一起來看看牙線的正確使用方式
1
每次取出約35-45公分的牙線。
2
將牙線兩端纏繞在雙手中指之上。
3
用食指與拇指支撐牙線，將牙線滑入每一個牙縫中。
4
牙線兩端繞過牙齒呈現C字形，在牙齒側面上下刮除牙菌斑。
5
一個牙縫左右各清一次，並清完一個牙縫後移動一小段牙線，讓清潔的牙線持續保持乾淨。
使用菸品健康福利捐

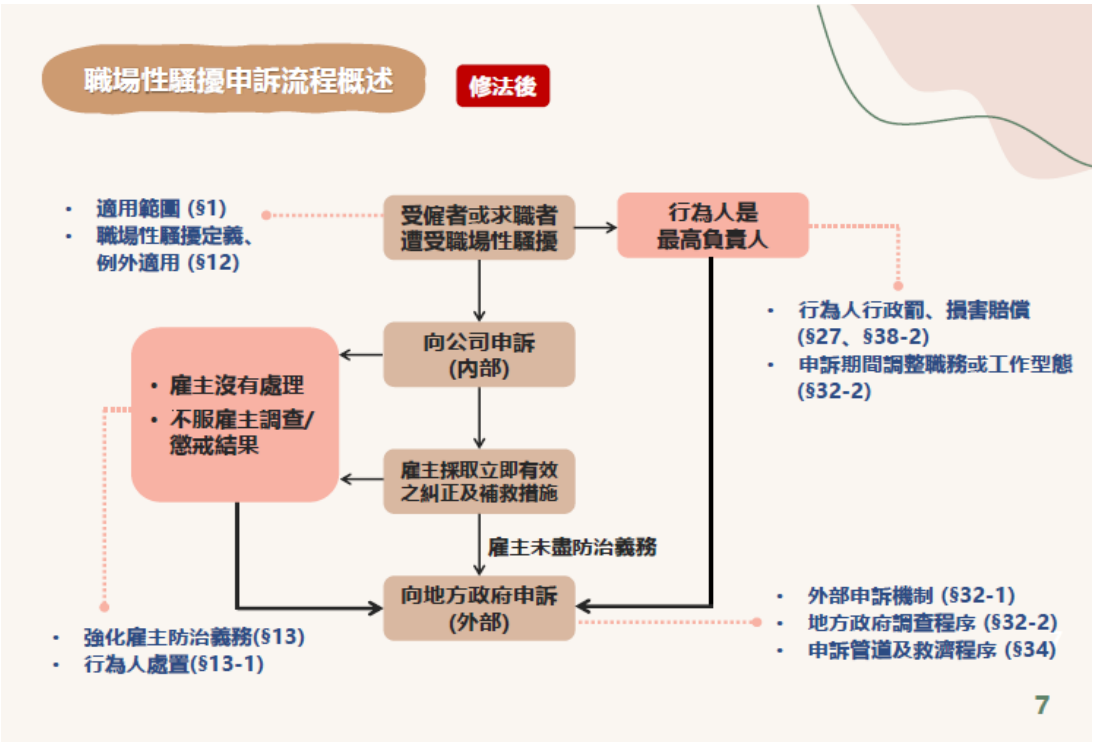
自我照護及清潔 牙間刷篇
牙周病的患者，或是隨著年齡而牙齦萎縮的患者可能會有牙縫寬大的問題，此時牙間刷就是不可或缺的清潔利器。
牙間刷使用方式
1
牙間刷有尺寸之分，選擇適合自己牙縫大小的牙間刷，太粗會導致牙齦受傷，太細則會清潔力度不足。
2
依序以垂直牙齒表面的方式放入牙縫，做內外來回的清潔。
3
可以適時的彎曲刷毛角度來做徹底的清潔。
4
輕輕刷，但要刷多次一點，每一個牙縫清潔完後稍作清洗再進行下一個牙縫。
使用菸品健康福利捐

牙醫師小叮嚀
牙周病如同慢性病，可經由治療得到良好的控制。正確使用潔牙工具，並定期回診，由牙醫師檢查，需要時做支持性牙周治療，維持口腔健康！
三餐飯後使用含氟量超過1,000ppm之牙膏正確刷牙
平時利用牙線或牙間刷加強清潔
觀察牙齦顏色：是否爲健康的粉紅色，還是發炎的深紅色或流血紅腫
維持均衡飲食，少吃甜食
避免抽菸及嚼食檳榔
定期口腔檢查
全民健保給付12歲以上民衆，每6個月洗牙1次
預防勝於治療
良好的口腔衛生、保持正常作息、均衡飲食、避免抽菸及定期口腔檢查，就是遠離牙周病的最佳方式！
使用菸品健康福利捐

健保及相關醫療資源
一般民衆
每半年提供定期牙結石/牙菌斑清除
一般輕度牙周炎/牙齦炎患者
特殊族群
每九十天提供1次牙結石清除
❶ 適用於「全民健康保險牙醫門診總額特殊醫療服務計畫」之適用對象、化療、放射線治療病人(重度以上者每六十天)
❷ 口乾症病人
❸ 懷孕婦女
❹ 糖尿病患者
❺ 高風險疾病患者:
(1)腦血管疾病患者。
(2)血液透析及腹膜透析患者。
(3)使用雙磷酸鹽類或抗骨鬆單株抗體藥物患者。
(4)惡性腫瘤患者。
(5)不符合「全民健康保險牙醫門診總額特殊醫療服務計畫」之肢體障礙、慢性精神病患者或重要器官失去功能者。
牙周病患者治療
利用有參與全民健保的醫療院所所提供的牙周病統合治療，如定期牙結石清除、牙根整平。(不含再生手術式的牙周翻瓣手術)
病情穩定者，每90天可再做一次牙周病支持性治療。
使用菸品健康福利捐

性別平等工作法修法重點





職場(工作場所)性騷擾定義

敵意式性騷擾 (§12 第1項)

受僱者於執行職務時，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

百貨公司店員遭到顧客性騷擾、車站站務員遭到乘客性騷擾?

新 敵意式性騷擾如係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定 (§12 第7項)

交換式性騷擾 (§12 第1項)

雇主對受僱者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，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件

新 **權勢性騷擾 (§12 第2項)**

對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾

9

新 **非工作時間性騷擾 (§12 第3項)**

受僱者於非工作時間遭受性騷擾 (§12第3項)

- 所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾
- 不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾
- 最高負責人或僱用人為性騷擾

適用性別平等工作法規定

性騷擾的認定 (§12 第4項)

應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之

新 **性侵害犯罪適用 (§12 第6項)**

於性侵害犯罪時，本法有關性騷擾防治義務、調查期間之暫時性作為、情節重大得不經預告終止勞動契約、損害賠償責任、不得因申訴而對其不利處分、法律諮詢與扶助及相關處罰規定，亦適用之

10

強化 雇主防治責任

修法前

雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示 (§13 第1項)

另訂有【工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則】

申訴管道及規範 (§13 第1項)

新 僱用受僱者10人以上未達30人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示

- 僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示

強化雇主防治責任，增訂10-29人公司應訂定申訴管道

12

強化 雇主防治責任

修法前

- 雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施 (§13 第2項)
- 性騷擾防治措施應包括下列事項：一、實施防治性騷擾之教育訓練。二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。(準則 § 4)

雇主防治義務 (§13 第2項)

- 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施

新 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

為避免受僱者於執行職務中可能遭受具共同作業或業務往來關係之不同事業單位之人性騷擾，卻無法有效處理，定明行為人之雇主應同負防治義務

13

何謂立即有效之糾正及補救措施？

1. §13 第2項明確定義「立即有效之糾正及補救措施」 新
2. 不論是否有申訴人都要進行處理

被害人提出申訴	雇主知悉 (如：傳聞、聽說)
採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施	就相關事實進行必要之釐清
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	依被害人意願協助其提起申訴
對性騷擾事件進行調查	適度調整工作內容或工作場所
對行為人為適當之懲戒或處理	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

14

性騷擾事件之處理

修法前

- 雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例（準則 §7）
- 雇主接獲申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益（準則 §8）

申訴處理
(§13 第3項)

新

- **查證原則**：雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問
- **申訴處理單位**：一定規模公司應組成申訴處理單位，成員應有具備性別意識之專業人士

15

性騷擾事件之處理

修法前

性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理（準則 §12）

行為人處置
(§13-1)

新

- **暫時性處理措施**：權勢性騷擾情節重大，調查期間有先行停止或調整職務之必要，得暫時停止或調整被申訴人職務；經調查未認定為性騷擾者，應補發停止職務期間薪資
- **性騷擾情節重大**：申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起30日內，不經預告終止勞動契約

REPORT

通報義務
(§13 第4項)

新

- 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

16

工作場所性騷擾防治準則規劃方向

(原：工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則)

依據 (§13 第6項)

雇主依第1項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之

性騷擾態樣	定明職場性騷擾形式及態樣（如：言詞、行為等）
防治原則	• 依不同事業單位規模明定雇主防治義務，並明確範定申訴管道之類型、性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範應明定的事項 • 具體化規定雇主應採行的立即有效之糾正及補救措施
教育訓練	強化雇主及主管階級以上員工之性別平等、職場性騷擾防治意識
申訴管道	加強多元申訴管道的建立，申訴可以言詞、書面、電子郵件等方式提出

17

工作場所性騷擾防治準則規劃方向

(原：工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則)

依據 (§13 第6項)

雇主依第1項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之

申訴調查程序	• 申訴調查應保護當事人之隱私及其他人格法益 • 雇主對相關資料應善盡保存義務，不得湮滅、偽造變造等 • 調查程序之迴避規定 • 調查的期限、不服決議的處理方式 • 調查結果所應包含的內容
申訴處理單位	• 一定規模以上事業單位應設**申訴處理單位** • 一定規模以上事業單位應組成**調查單位**調查之
懲戒處理及其他	懲戒處理、被害人保護及扶助措施(一定規模以上事業單位應提供心理諮商)

18

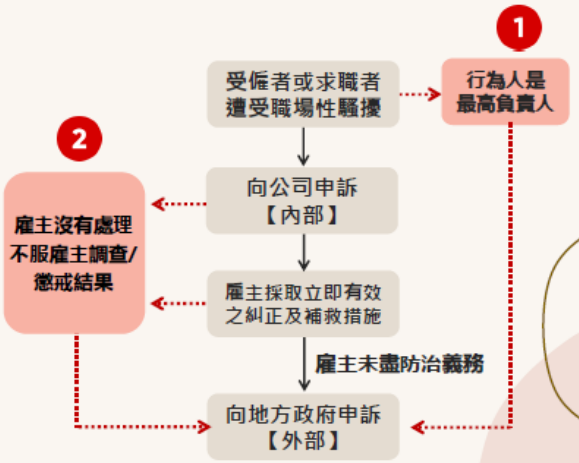
建立公權力介入的外部申訴管道 (§32-1)

新 外部申訴管道(§32-1 第1項)

受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。

二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。



20

建立公權力介入的外部申訴管道 (§32-1)

新 外部申訴管道(§32-1 第1項)

受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。

二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。

考量未成年之性騷擾被害人，可能因年幼不知權益受損；以及行為人為最高負責人時，被害人可能遲至離職後始敢提出申訴，爰明定特別申訴時效

何謂最高負責人? (§12 第8項)

一. 機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人

二. 法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人

向地方主管機關提起申訴之期限? (§32-1 第2、3項)

被申訴人	自知悉時起	行為終了時起
非具權勢地位	2年	5年
具權勢地位	3年	7年

類型	特別時效
行為人為最高負責人	離職後1年內
未成年發生	成年後3年內

21

新 地方主管機關處理程序 (§32-2)

- 雇主沒有處理
- 不服雇主調查/懲戒結果

最高負責人是性騷擾行為人

↓

向地方政府申訴【外部】

↓

地方調查時得請專業人士或團體協助
必要時得請求警察機關協助

↓

經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當

最高負責人經認定有性騷擾

↓

除情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件外得不經性別平等工作會審議，逕為處分

↓

令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置

處罰鍰1-100萬

處2-100萬

被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕

行為人有1-5萬罰則

性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或工作型態至調查結果送達雇主之日起30日內，雇主不得拒絕(§32-2 第5項)

處1-5萬

22

地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法規劃方向

依據 (§32-2 第4項)

前條及前三項有關地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之

- 地方主管機關受理性騷擾申訴範圍以及接獲相關資料之後續處理程序
- 申訴時效之特別規定
- 申訴及撤回申訴之要件與效果及不予受理之規定
- 性騷擾申訴處理程序、調查人員之組成及迴避原則
- 性騷擾事件調查程序及資料保密規定
- 定明性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，地方主管機關得於該程序終結前暫停處理
- 定明地方主管機關完成調查後之處理程序及後續之行政行為
- 對當事人之協助措施

23

完善被害人保護與扶助-法律諮詢與扶助

修法前

受僱者或求職者因雇主違反本法之規定而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助(§37 第1項)→只有在受僱者或求職者向法院提出訴訟時提供必要法律扶助

新 法律諮詢與扶助 (§37 第1項)

受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，或遭受性騷擾，而向地方主管機關提起申訴，或向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律諮詢或扶助；其諮詢或扶助業務，得委託民間團體辦理

- 擴大適用：向地方主管機關提起申訴亦可
- 增加項目：提供法律諮詢、法律扶助(如：律師費、律師代撰狀費用等)

25

完善被害人保護與扶助-心理諮商等相關資源

新

- **雇主提供或轉介相關資源**：雇主知悉性騷擾情形時，應採取之立即有效之糾正及補救措施，包括對申訴人**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**（§13 第2項）
- **政府給予協助**：地方主管機關應規劃整合相關資源，提供或轉介被害人運用，並協助雇主辦理第二項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助（§13 第5項）

事業單位該去哪裡找資源?

政府與雇主協力提供被害人心理諮商等相關的資源

政府規劃整合相關資源，例如：衛政、社政機關或相關資源等，提供或轉介被害人運用

補助地方政府提供被害人心理諮商

一定規模以上事業單位應提供被害人心理諮商

26

罰則規定

條次	項目	罰則
§ 13 第1項第1款	10-29人公司未定申訴管道 經限期改善，屆期未改善	1-10萬
§ 13 第1項第2款	30人以上公司未訂防治規範	2-30萬
§ 13 第2項	雇主於知悉性騷擾之情形 未採取立即有效之糾正及補救措施	2-100萬
§ 32-2 第2項	地方主管機關調查性騷擾申訴案件，被申訴人無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料	1-5萬
§ 32-2 第3項	地方主管機關認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當，未於限期內為必要之處置	2-100萬
§ 32-2 第5項	申訴最高負責人期間，拒絕申訴人申請調整職務或工作型態	1-5萬
§ 38-2 第1項	最高負責人或僱用人經認定有性騷擾行為	1-100萬

28

性騷擾防治宣導

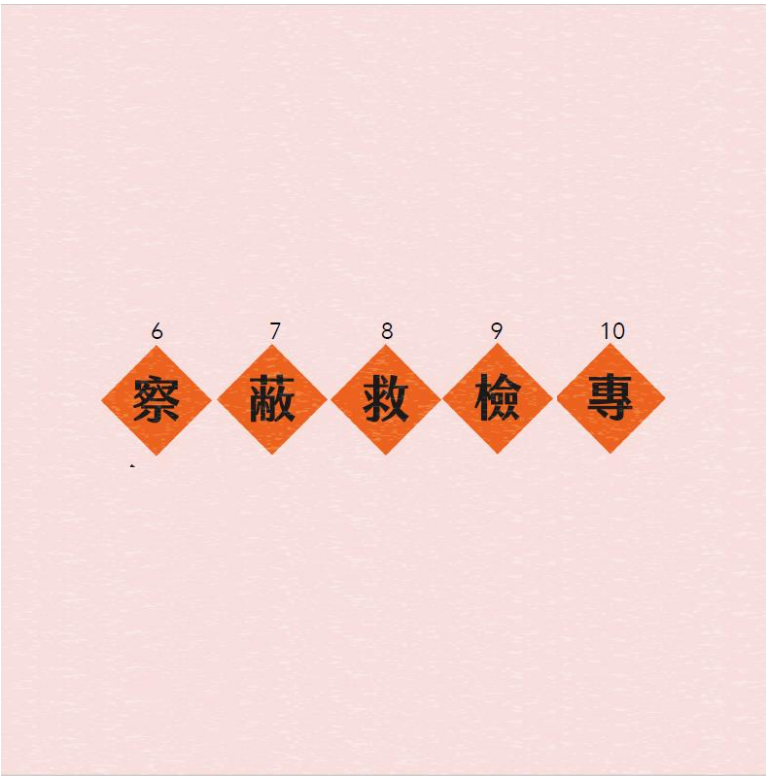
巡
定期巡視空間或增加清潔次數，
促進使用率與人潮流動，預防潛藏犯案的機率

鏡
←WC
在不易看見前、後方的空間
裝設鏡子，如轉角處、洗手台，
可透過鏡子反射看見是否有人躲藏並防範

亮
EXIT
燈光設施充足，空間明亮不陰暗

監
設置監視錄影設施並強化監視器光源，
嚇阻犯罪及蒐證佐證

管
設置管制時段，避免24小時開放，管制期間出入應透過門禁設施，以維護人身安全
OPEN
06:00-21:00
出入
管制


6
察
7
蔽
8
救
9
檢
10
專

察
公共廁所使用設計，應讓如廁者面向門的方向，以加強警覺性，另留意周遭空間縫隙設計是否合宜，避免使用者遭人窺視

蔽
廁所門、隔間板底部與地面的距離應注意遮蔽，考量使用者安全感、空氣流通等條件，避免他人窺視或拍攝

救
24HR
HELP
設置緊急求救鈴或警民連線系統，以利民眾求助救援

檢
HELP
定期檢修照明、管制、監視、緊急求救的設施

專
必要時尋求專家協助

空間防騷小訣竅
1 巡
2 鏡
3 亮
4 監
5 管
6 察
7 蔽
8 救
9 檢
10 專

員工協助方案電子報

創予國際管理顧問股份有限公司

上班族必懂的日常恢復密技

好好休息，說得容易，要做到是很困難。有誰能真的做到，午間或下班時段完全不處理公事呢？不論這份工作是不是你的最愛，就算是你的志業，你也必須要懂得休息與恢復的秘訣，並且刻意專心地練習，它才會有成效。如果你不去刻意去做，這些觀念也將只是存在腦中的想法，不會讓你的生活啟動正向改變。

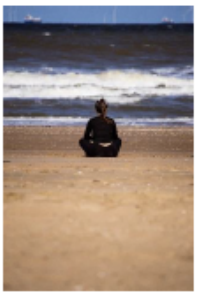
大家常說運動是最好的抒解工作壓力方法，下班後找幾個同事唱歌小酌也不錯。但是有多少人可以下班後去運動或歡樂一下？絕大多數上班族在成家育兒之後，這些放鬆休假的活動就成了奢望。到底有什麼方便的方法可以真正讓身心調息？要如何做呢？以下幾個建議，建議你現在開始執行，逐步建立自己的恢復模式。

1. 關機讓自己專心充電：午休時間遠離三 C

窩在 OA 隔間裏邊吃午餐邊盯著電腦或手機螢幕，就像是關在雞舍的雞。吃飯只是補充熱量，下午繼續再戰(下蛋)。人要能感覺活著，最重要的是專心活在當下！你可先從吃開始改變。離開辦公桌，放下工作，專心品嚐與感受每一口飯菜的滋味，感受你的食物在你的味蕾的對話。享受片刻味覺感官之旅後，再找個安靜的空間，閉眼打個 15 分鐘小盹。

2. 每日留點時間與家人交心

工作的目的是為了照顧家庭和成就自己。如果你無法在下班後完全將工作放下，但請記得，回到家中後要留給家人和自己一段說話的時間。習慣每一天花 15 分鐘專心聆聽家人這一天的經歷，用心去傾聽體會他們的成長與改變，讓自己在家庭中找到工作的動力。



3. 花時間和自己獨處

休息是為了走更長遠的路，沒有持續補充燃料的車，是無法開遠的。成功的工作者都會有讓自己停頓的空檔。你必須為自己建立一個固定的 OFF 動作，讓身心停頓、放鬆、沉澱。可以是規律的運動、可以是閱讀喜歡的書籍或聆聽音樂。現在你可以在網路找到許多幫助沈澱思緒的白噪音軟體，例如 Relaxio APP。你可以試著睡前專心聆聽 15 分鐘，讓自己放鬆和內心獨處。

創予 EAP 專線(02)2356-7262 , 0809-027-318 週一至週五：AM9:00~PM7:00
Email : eap@cngconsults.com

4. **專心睡覺遠離數位裝置**

一整天大腦一再被電子郵件、社群媒體與網際網路所纏繞，不僅能量會快速消耗，腦電波和交感神經紛亂。睡前半小時要遠離科技產品，讓自己大腦冷卻下來。設定好鬧鐘，將手機放下，然後安靜坐沙發上慢數深呼吸的次數。在慢吸慢吐的深沈呼吸中，將自己一天的紛擾放下，再上床睡覺。

5. **正確回應焦慮與煩憂**

夜半夢迴難免心中的煩憂會浮現擾亂睡意。如果躺在床上超過 30 分鐘，或是夜半醒來難再入睡，請你不要強迫自己入睡。逼自己睡覺只會讓自己更焦慮而更加清醒。如果你心有牽掛而輾轉反側，就別繼續賴在床上。不妨嘗試起身喝杯溫水，動筆將煩惱轉化為文字。因為，動筆將想法訴諸文字，能幫助你發現解決繁雜問題的新方向。寫下之後，告訴自己，已經努力了，現在可以放下安心休息。

職場是一場馬拉松賽跑，懂得找到適合自己的步伐和速度，能夠成功平安跑到終點的人才是贏家。千萬別想像頭獵豹全速衝刺跑完這一場競賽，燒盡自己換得一身傷病和一包包藥物。如果你經常感到難以卸下壓力，或是早晨醒來總感覺難以恢復活力，你該緩下腳步檢視自己。不妨撥通電話給員工協助方案，讓 EAP 教練陪您一起跑這場職涯馬拉松。

撰文　陳基榮臨床心理師

創予國際管理顧問股份有限公司

你是「真堅強」的父母嗎?

在我的心理諮商生涯中，我發現很多人都對「堅強」有著錯誤的迷思！

眾多的父母還擁有「不但總有些孩子，要面對不僅僅是表現落後，而是被狠狠從這個高速賽道中被甩向半空。這些才剛開始人生，就摔得遍體鱗傷的孩子……。

—有的徹底將自己封閉起來，讓自己儘量跟這個世界保持距離
—有的習慣用攻擊來掩蓋傷痛，用怒火燒盡一切的方式來流淚
—有的讓自己徹底麻木，然後再用反覆自殘的痛楚來喚回存在的感受

上述這些受傷的孩子，極少會出現在心理師的診間；即使好不容易出現了，坦白說也真的很難有什麼立竿見影的會談效果，或是更精準的說，療效很少能夠快到，讓他們身後那個追求效率與競爭的父母感到滿意。

但是光只是在會談室中幫孩子療傷，如果沒有改變父母對於「堅強」的認知、讓他們放下對於「鷹爸」、「虎媽」風格的執著，終究也是徒勞無功。

根據世界頂尖長跑教練 Steve Magness 在其「真堅強」一書提到，許多父母相信用高壓管控與權威的管教方式，有助於培養孩子的抗壓性，讓孩子更有紀律、更能堅持！

但很多的科學實證研究，都對上述觀點提出了反證，在一項父母教養風格對孩子心理影響的研究中，發現專制式教養會降低孩子的獨立性！行為更有攻擊性！升高濫用藥物與危險行為的可能性！高壓控制不只無助於孩子獨立自主，反而會增加孩子反抗行為。

在一項體育界的研究中，嚴格要求服從指令的專制式訓練，也被認定無助於運動成績表現，反而跟運動員意志力低落、情緒浩劫、身心倦怠、害怕失敗等反應有關。

創予 EAP 專線(02)2356-7262 , 0809-027-318 週一至週五：AM9:00~PM7:00
Email : eap@cngconsults.com

創予國際管理顧問股份有限公司

既然嚴格高壓管教的目的，通常強調孩子的紀律與服從，那麼接受這類管教的孩子，長大後若是加入軍隊從軍，是否會表現得比其他同袍適應的更好呢？結果可能讓「鷹爸」跟「虎媽」們感到失望，在一份在以色列進行的研究指出，童年成長於專制高壓家庭環境的士兵，適應與因應軍旅生活各項挑戰的能力，遠不及那些成長於寬鬆呵護家庭的同袍。

Steve 在其書中鼓勵我們父母分辨「真」、「假」兩種堅強模式：

「假堅強的特徵包括不堪一擊、出於害怕而反應，壓抑感受，以及不管面對什麼情況或命令，只有受到鞭策或施壓才前進」

「真堅強鼓勵我們配合而非對抗自己的身心。真堅強會面對現實，思考自己如何因應，把回饋當作指引我們的訊息，接受浮出的各種情緒和思緒，想出一系列靈活的方式因應挑戰。堅強是給自己空見，在逆境與做出選擇。」

真堅強	假堅強
自動自發	一個口令一個動作
內在實力	虛有其表
隨機應變的靈活	嚴厲鞭策
內在動力	因恐懼而不得不做
安靜的自信	不安全感

雖然 Steve 在其書中(*註)非常反對鐵血式鍛鍊，但他也強調父母對孩子的「高要求」「高期待」並非壞事，只是要記得搭配對於孩子的「溫暖」與「理解」！在良好的親子關係的基礎上，逐步指導孩子解決問題的能力，幫助孩子更多元認識自己，引導孩子覺察並接納自己的脆弱，才能養出真堅強的孩子。

「堅強與韌性並非盲目的使力對抗困境，或是誤以為懲罰自己、吃苦受苦才有收穫！」、「真正的堅強是消化不適或挫折，勇敢向前、保持專注力、以及先靜觀其變，謀而後動！」、「真正的堅強是保持清晰的頭腦，並且做出明智的決定！」。

提供以上內容與您分享，相信天下父母也感受到需要不斷的調整及學習。

撰文　黃柏嘉 諮商心理師

註：書名：真堅強：運用內在力量培養韌性，打造屬於自己版本的成功

作者：史蒂夫．麥格尼斯 Steve Magness

創予 EAP 專線(02)2356-7262 , 0809-027-318　週一至週五：AM9:00~PM7:00
Email : eap@cngconsults.com

創予國際管理顧問股份有限公司

從回顧到目標：繪製屬於你的旅程圖誌

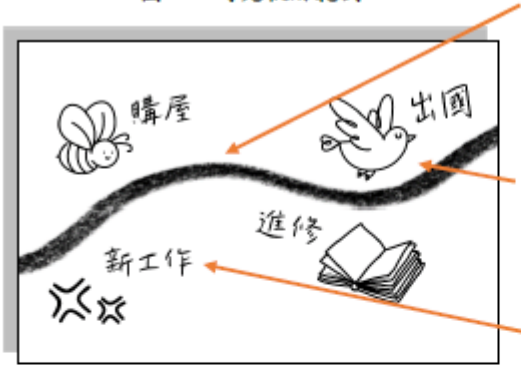
今年的你，有達成哪些目標嗎？像是培養更健康的習慣、擴展人際關係的深度與廣度，抑或是尋找更多的生活樂趣？不知道你會不會期待自己在新的一年，生活中有些新的發生？或是在未來的生活中能有些正向、積極的行動呢？年末是一個理想的時機，讓我們停下腳步，回顧與檢視生命旅程的里程碑。

我想邀請你，準備一張空白的 A4 紙與一支筆，選一個不會被打擾的時間（約莫 15~20 分鐘），跟著下面的活動指引步驟，繪製一份屬於你的「旅程圖誌」。這個活動分為兩個部分，我們將在時光軌跡的段落進行今年的回顧；在前路星辰的段落為明年的自己設定目標。這樣的活動不僅讓你回顧過去，還能幫助你有意識地設定和規劃未來。

《Part 1》時光軌跡：驚喜、感悟與啟示

在填寫時光軌跡時，你可以回想過去一年的高低起伏，並著重在那些帶給你驚喜、感悟或啟示的時刻。這可以是一次重要的旅行、一個人生轉折點，或者是某個學習經驗。通過標示關鍵字，你可以更清晰地記錄下每個時刻的心情、努力以及是否達到理想的結果。

圖一、時光軌跡範例



Step 1. 畫出時光軌跡

在白紙的正面畫一條曲線或直線，代表你過去一年的起伏。在白紙的正面畫一條曲線或直線，代表你過去一年的起伏。

Step 2. 加入亮點

沿著時光軌跡，在紙上畫出不同的點、形狀、顏色或圖案，每一個代表一個驚喜、感悟或啟示。

Step 3. 標註關鍵字

在每個亮點的旁邊，寫下一個關鍵字，簡短描述這個重要時刻。

Step 4. 回顧

完成時光軌跡後，將關鍵字填入下面表格，依據範例進行填寫。

	關鍵字	寫下 1-2 個心情或感受	當時做了哪些努力	是否符合理想的結果
範例	出國	我是...(開心、滿足)的	規劃行程、準備充足	飽覽美景，不虛此行
		我是...		

創予 EAP 專線(02)2356-7262 , 0809-027-318 週一至週五：AM9:00~PM7:00
Email : eap@cngconsults.com

創予國際管理顧問股份有限公司

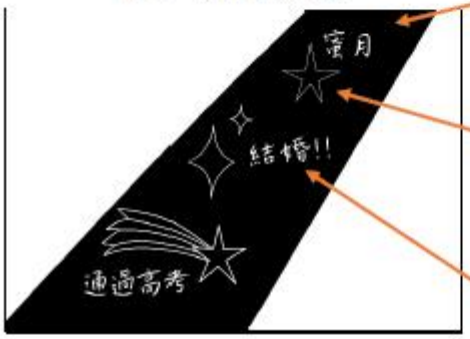
《Part 2》前路星辰：新的旅程，新的展望

你是否還記得？在過去的某個時空背景下，你也曾為自己設定過某些目標，也因而你才能成為現在的自己。那麼，你又將如何推動現在的自己，成就未來的你呢？設定目標是一件好重要的事，當我們將愈多的注意力灌注在目標上，被激發的內在動力即如同被啟動的引擎，驅動著我們到達目的地。

在前路星辰的部分，畫出你的星辰之路，代表未來的旅程。每顆星星都是一個具體的目標，而標注關鍵字則有助於明確這些目標的內容。同時，將心情或感受、可能的結果以及可以做的準備寫下，有助於你更清晰地定義和追踪這些目標。

在繪圖之前，讓自己靜下心思考，有沒有什麼事情是你想做卻一直還沒做的？

圖二、前路星辰範例



Step 1. 畫出星辰之路

在白紙的正面畫一條曲線、直線或路徑，只要能代表你的星辰之路。

Step 2. 星辰目標

沿著星辰之路，畫下幾顆星星，代表一個具體的目標，目標可以是短期或中長期的，盡量讓它們與你的未來願景相關聯。

Step 3. 標注關鍵字

在每個星星或符號的旁邊，寫下一個代表目標的關鍵字，以幫助記憶為主。

Step 4. 聚焦

將關鍵字填入下表，並按範例說明完成表格，有助於目標的聚焦、實踐與達成。

	關鍵字	1-2 個心情或感受	可能的結果(正向與負向的)	可以做哪些準備
範例	結婚	我是...(幸福)的	我想要…(快樂的婚後生活)	積極溝通、婚前諮商
			我不想要…(冷漠的關係)	
		我是…	我想要…	
			我不想要…	

最後，祝福你在新的一年中，實現心中的渴望，願你的旅程充滿愛與喜悅，視線所及皆是未來的星辰，踏出的每一步都是向理想目標邁進的堅實腳印，如同過去的時光軌跡，為自己留下見證、驚喜、感悟與啟示的痕跡。

撰文 廖翌帆諮商心理師

創予 EAP 專線(02)2356-7262，0809-027-318 週一至週五：AM9:00~PM7:00
Email：eap@cngconsults.com