

# 內政部國家公園署太魯閣國家公園管理處性騷擾防治申訴及調查處理作業要點

113 年 5 月 8 日太人字第 1131005000 號函訂定，自 113 年 3 月 8 日起實施

- 一、內政部國家公園署太魯閣國家公園管理處（以下簡稱本處）為防治性騷擾行為發生，採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，建立性騷擾事件申訴管道，並確實維護當事人之權益，依「性別平等工作法」（以下簡稱性工法）、「性騷擾防治法」（以下簡稱性騷法）、「性騷擾防治法施行細則」、「性騷擾防治準則」、及「工作場所性騷擾防治措施準則」等相關規定，訂定本要點。
- 二、本要點適用於本處員工相互間或與非本處人員(含支援人員、承攬人員、實習生及求職者等)間所發生之性騷擾事件，其性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定外者外，悉依本要點行之。
- 三、本要點所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：
  - (一) 適用性工法：
    1. 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。
    2. 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。
    3. 對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會所為之權勢性騷擾。
  - (二) 適用性騷法：

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，且有下列情形之一者：

    1. 以明示或暗示之方式，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。
    2. 以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
    3. 對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會所為之權勢性騷擾。

四、性騷擾之樣態，包含下列行為之一：

- (一) 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
- (二) 跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
- (三) 偷窺、偷拍。
- (四) 曝露身體隱私處。
- (五) 以寄送、電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，留置、展示、傳送或傳閱具有性意味、猥褻性別歧視之文字、聲音、圖畫、照片、影像資料或物品。
- (六) 乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處。
- (七) 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
- (八) 其他與前七款相類之行為。

五、本處應設置工作場所性騷擾申訴管道，指定人員或單位負責處理性騷擾事件，並於機關網站或適當場所公開揭示。

申訴專線電話：03-8621363

申訴專用傳真：03-8621718

申訴電子信箱：tnp011@taroko.gov.tw（請務必來電確認）

六、本處於所屬公共場所及公眾得出入之場所，為有效預防並積極處理性騷擾事件，應有下列作為：

- (一) 定期檢討所屬公共場所及公眾得出入之場所之空間與設施整體安全。
- (二) 於前項場所有性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：
  1. 協助被害人申訴及保全相關證據。
  2. 必要時協助通知警察機關到場處理。
  3. 檢討所屬場所安全。
  4. 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
  5. 避免報復情事。
  6. 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
  7. 其他認為必要之處置。

七、本處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：

(一) 因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

1. 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
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。
3. 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
4. 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務。
5. 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。
6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。
7. 任一方之機關(事業單位)於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法。
8. 保護當事人之隱私及其他人格法益。

(二) 非因前項情形而知悉性騷擾事件時：

1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
2. 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
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。

雇主因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，雇主仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

八、本處應定期辦理或鼓勵所屬人員參與防治工作場所性騷擾之教育訓練，或於員工在職訓練中，合理規劃性別平等及性騷擾防治相關課程。

九、本處設置性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱委員會），以處理性騷擾事件之申訴。

委員會置委員五至七人，其中一人為主任委員，由首長指定副首長兼任，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；其餘委員，由首長聘(派)本處員工及具備性別意識之外部專業人士兼任之，前述專業人士得自中央主管機關建立之性騷擾調查專業人才庫遴選之。其女性代表比例不得低於二分之一，男性代表以三分之一以上為宜。

委員會開會時，應有全體人數過半數之出席始得開會，有出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主席。

委員會委員任期二年，期滿得續兼。委員於任期內因故出缺時，由首長聘(派)本處員工及具備性別意識之外部專業人士繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。

十、本處公務人員遭受適用性工法之性騷擾事件，向本處提起申訴，若行為人為最高負責人者，應向本處上級機關（即內政部國家公園署）提起申訴。

公務人員以外之人員，應向本處提起申訴，但若被申訴人為機關首長、機關未處理或不服機關所為之調查或懲處結果者，得依性工法規定，向地方主管機關提起申訴。

十一、適用性騷法性騷擾事件，被害人得視行為人身分，提出性騷擾申訴：

(一)申訴時行為人非機關首長：向該所屬機關提出。

(二)申訴時行為人為機關首長：向該機關所在地之地方主管機關提出。

(三)申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

十二、性騷擾之申訴得以言詞、書面或電子郵件提出，以言詞申訴者，受理之人員應做成紀錄，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。前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(一)申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務單位與職稱、住居所及聯絡電話。

(二)有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。

(三)有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職

業、住所或居所及聯絡電話（應檢附委任書）。

(四)申訴之事實內容及相關證據。

(五)性騷擾事件發生或知悉之時間。

(六)申訴之年月日。

十三、對不屬性騷擾範圍之事件提起申訴，或申訴書或言詞作成之紀錄不合前條規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

十四、機關接獲性騷擾申訴時，應依事件發生之場域及當事人之身分關係，先釐清事件適用法規及判斷是否具調查權限，復依各法之規定進行申訴調查及處理程序：

(一)適用性工法申訴事件：

1. 接獲被害人申訴後，應立即通知被害人勞務提供地之地方主管機關。

2. 依機關內部規定啟動調查程序：

委員會之主任委員應於申訴或移送到達之日起七日內指派三名以上委員，組成三至五人調查小組進行調查，成員應具備性別意識之外部專業人士，必要時得外聘專家學者協助調查，調查小組之女性代表不得少於總數二分之一，並推選一人為小組召集人；自接獲申訴之翌日起二個月內結案，必要時得延長一個月，並通知當事人。委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，不受結案期限之限制。

3. 將調查結果提交委員會審議，做性騷擾成立與否之決議。

4. 決議書面通知申訴人、被申訴人及相關機關（單位）。

5. 將處理結果通知被害人勞務提供地之地方主管機關。

(二)適用性騷法申訴事件：

1. 接獲申訴後如適用性騷法，判斷是否具受理申訴調查權限，若不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明，並移送具有調查權之受理單位，未能查明者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查；移送應以書面通知當事人，並副知縣（市）主管機關。

2. 判斷是否有以下不予受理之情形，有則應移送本處所在地主管機關確認：

(1)當事人逾期提出申訴。

(2)申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。

- (3)同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。
3. 確認受理之申訴事件，依機關內部規定啟動調查程序：  
程序及調查期程同前款第二目規定。
4. 委員會調查小組之調查結果，應做成調查報告及處理建議，移送本機關所在地主管機關審議決定成立與否。

#### 十五、申訴調查及評議原則：

- (一) 性騷擾事件調查應以不公開方式為之，並保護當事人隱私及其他權益。
- (二) 申訴事件之評議，得通知當事人及關係人到場說明；必要時，並得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明。
- (三) 調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。
- (四) 性騷擾事件調查應秉持客觀、公正、專業原則，召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。
- (五) 申訴人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (六) 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等情形時，應避免其對質。
- (七) 調查人員因調查必要，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。
- (八) 對在性騷擾事件申訴、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。

#### 十六、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及評議人員，應依下列規定辦理：

- (一) 保護當事人與受邀協助調查之個人隱私及其他權益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- (二) 不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

#### 十七、參與性騷擾申訴事件之調查人員在處理、調查及評議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親者，應自行迴避。屬性騷法施行細則所定應自行迴避者，亦同。

前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向委員會申請迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在委員會就該申請事件為準駁前，應停止處理、調查或評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經當事人申請迴避者，應由委員會命其迴避。

十八、性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

- (一) 性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- (二) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- (三) 事實認定及理由。
- (四) 處理建議。

十九、性工法申訴事件當事人為公務人員，對申訴事件之決定有異議者，亦得於收到書面通知次日起三十日內，向公務人員保障暨培訓委員會提起復審；非屬保障法適用及準用對象，對申訴事件之決定有異議者，向地方主管機關提出申訴。

性騷法申訴事件當事人對於調查結果之決定不服者，得依法於調查結果通知送達之次日起三十日內提起訴願。

二十、經委員會決定成立性騷擾行為之被申訴人，應視情節輕重為適當之懲處，並移請相關單位執行有關事項；如經證實有惡意虛構之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處。

二十一、於性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

二十二、本處對性騷擾事件審議結果，應採取後續追縱、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

二十三、本委會委員均為無給職。但非本處員工兼任之委員撰寫調查報告書及出

席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。

二十四、本委員會所需經費由本處相關預算項下支應。

二十五、本要點未規定者，依性工法及性騷法等相關法令之規定辦理。