

環境部環境管理署 性騷擾防治手冊



禁止性騷擾
No Sexual Harassment



環境部環境管理署
Environmental Management Administration
Ministry of Environment

本署申訴管道：

1.專線電話：

(04) 22521433

2.電子信箱：

emapersonneloffice@moenv.gov.tw

3.窗口：人事室

01

什麼是性騷擾

02

我遇到性騷擾怎麼辦

03

主管如何處理性騷擾

04

申訴案件處理程序

05

機關知悉性騷擾時之處置

06

申訴表單

07

相關規定



環境部環境管理署

Environmental Management Administration
Ministry of Environment

01/

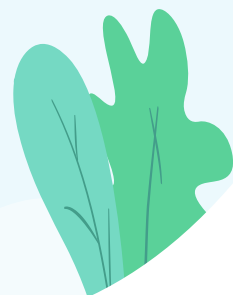
什麼是性騷擾



環境部環境管理署
Environmental Management Administration
Ministry of Environment

什麼是性騷擾？

不分性別，以一切不受歡迎的，與性或性別有關的言語、眼神、行為或是用其他的傳送方式，讓人感到不舒服或受到冒犯或侮辱，甚至影響個人的生活，都有可能構成性騷擾。



性騷擾事件發生時， 如何適用性平三法？

性別平等教育法

校園性騷擾事件(視當事人身分-事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生)

性別平等工作法

工作場所性騷擾事件(校園性騷擾事件除外)

性騷擾防治法

性騷擾事件之處理及防治
(非屬性別平等教育法及性別平等工作法處理範疇者)



性騷擾的態樣

一、敵意式性騷擾

二、交換式性騷擾

三、權勢性性騷擾



一、敵意式性騷擾

行為人展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以其他方法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意、脅迫或冒犯之情境或工作環境。



案例

小燕的同事阿坤自以為幽默，總是在辦公室講黃色笑話或帶有性意味之言詞，男同事聽了都哄堂大笑，而小燕和在場女同事們均感到困窘或十分不舒服。某日，小燕終於忍不住提出抗議，要求阿坤不要在辦公室裡公然說黃色笑話，但卻被一群男同事說小燕「欠缺」幽默感。



說明

- 1、阿坤在辦公室公然說黃色笑話，已構成性騷擾。
- 2、當小燕遭遇性騷擾行為時應明確表達不舒服，並立即制止阿坤性騷擾的行為，另蒐證或尋求在場目擊者證詞，利用申訴管道提申訴。
- 3、又如果小燕沒有來得及蒐證或找不到在場目擊者，仍可提起申訴。



二、交換式性騷擾

行為人以被行為人順服或拒絕自己性騷擾行為，作為獲得、喪失或減損學習、工作、訓練、服務、計畫、活動、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲有關權益之條件。



案例

小花打扮較為中性，某日參加A機關科員面試，面試過程中，面試委員不斷探詢小花的性傾向，並要求具結沒有特殊性傾向才能錄取，小花對於具結一事感到困擾，請問有什麼辦法可以幫助小花呢？



說明

- 1.面試委員在面試過程中探詢性傾向，並要求具結，已構成性騷擾。
- 2.在案例中，小花可以拒絕回答性傾向的問題，並且當場向面試委員明確表達不舒服的感受。事後，明確記下事情發生經過，並尋求其他面試委員的證詞，向A機關提起申訴。



三、權勢性性騷擾

行為人對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職等受自己指揮監督、照護、指導的被行為人，利用權勢或機會為性騷擾。



案例

王科長常於下班時間傳送不舒服的騷擾簡訊給下屬圓圓，圓圓覺得不堪其擾，但因為是下班時間，擔心證據不被採用，不敢聲張，經同事勸導才偷偷告知人事室。



說明

- 1.王科長在下班時間傳送不舒服的騷擾簡訊給下屬圓圓的案例中，因為王科長對圓圓有監督及指揮管理權，且屬工作時間延續至下班時間所為之性騷擾行為，已構成權勢性性騷擾之範圍。
- 2.遇到簡訊騷擾案例，圓圓可以先傳送訊息給王科長表達不舒服的感受，並請王科長不要再傳送使人不舒服的訊息，並蒐集相關證據，向機關申訴窗口提起申訴或向服務單位主管尋求協助。



02/

我遇到性騷擾 怎麼辦？



環境部環境管理署
Environmental Management Administration
Ministry of Environment

我遇到性騷擾怎麼辦？

立即制止

- 用手撥開、言語制止。
- 明確表達不舒服的感受並要求對方不要再犯。

證據蒐集

- 盡量具體明確地記下事情發生的經過，如：何人、何時、何地、如何被性騷擾。
- 佐證資料：錄音、錄影、目擊證人、書面證據(Line、Email)、驗傷單及衣物相關物證、心理諮商紀錄及監視器等。(沒有佐證資料也可以提出申訴)。

提出申訴

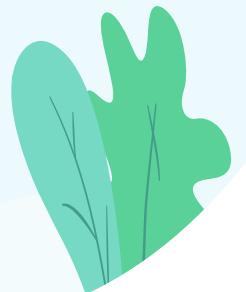
- 本署申訴管道：
 - 1.專線電話：
(04) 22521433
 - 2.電子信箱：
emapersonneloffice@moenv.gov.tw
 - 3.窗口：人事室

向 服務單位 主管反映

尋求服務單位主管協助。

調查

客觀、公正、專業、保密



案例

在某機關2號電梯內，小新趁著小白伸手按電梯鈕的時候，伸手摸小白的臀部，小白愣了一下，接著就對著小新大吼說：「你為什麼摸我屁股？」，但小新一副無所謂的模樣回說：「啊～就是不细心的。」



說明

1. 小新在電梯內對小白伸出鹹豬手，已構成性騷擾。
2. 小白遭遇性騷擾行為時已明確表達不舒服，並立即制止小新的行為。另外，小白也要盡量明確地記下事情發生的經過，蒐證及尋求在場目擊者的證詞，向服務單位主管尋求協助或向機關申訴窗口提起申訴。



03/

主管如何處理 性騷擾？



環境部環境管理署
Environmental Management Administration
Ministry of Environment

主管如何處理性騷擾？

類型一： 同仁被 性騷擾， 向主管 反映時， 主管如 何處理？

- 告知當事人得主張之權益及申訴途徑。
- 協助保留相關證據。
- 協助當事人提起申訴。
- 當事人未提申訴(或不願具名)時，應向申訴窗口通報，並得採取立即有效措施。

類型二： 主管知 悉(如聽 聞)同仁 被性騷 擾時， 該如何 處理？

- 向當事人瞭解實際情形，告知當事人得主張之權益及申訴途徑。
- 協助保留相關證據。
- 瞭解不願提起申訴(或不願具名)原因，給予正向心理支持，並得採取立即有效措施，向申訴窗口通報。
- 僅知道性騷擾行為人，無法得知被行為人時，得採取立即有效措施，並向申訴窗口通報。

主管可 以採取 的措施

- 可以採取適當之隔離措施，如適度調整辦公環境(調整座位或採居家辦公)或職務，以隔離雙方當事人。
- 瞭解場域安全，強化防治措施，避免再有類似個案情形發生。
- 要讓當事人知道，處理過程全程保密，
- 提供法律或相關轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

案例

甲機關在某晚辦理尾牙，於敬酒的時候，王科長擠到凌凌身邊，伸手摟住凌凌的腰，又拍了她屁股一下。這讓凌凌整個人愣住了，一時反應不過來發生了什麼事。

類型1：隔天一早，凌凌就去找洪組長申訴。

類型2：洪組長耳聞凌凌被王科長性騷擾。

該怎麼做？



說明

1. 王科長對凌凌的行為，造成凌凌的不舒服，已構成性騷擾。
2. 類型1，凌凌主動找洪組長反映在昨晚尾牙被王科長摟腰及拍屁股之事，洪組長隨即告知凌凌的權益及申訴管道，並協助保留相關證據，及立即啟動有效因應作為。
 - (1)在洪組長的陪同與鼓勵下，凌凌向機關申訴窗口正式提起申訴。
 - (2)但是凌凌如不願提起申訴，洪組長應主動瞭解凌凌不願提起申訴原因，給予正向心理支持，並主動通報機關申訴窗口，後續交由申訴窗口啟動調查程序。
3. 類型2，洪組長耳聞凌凌被性騷擾(凌凌未主動向洪組長提起)，洪組長應向凌凌瞭解實際情形，告知凌凌得主張的權益及申訴管道，並協助保留相關證據。如凌凌不願提起申訴，洪組長得給予正向心理支持，而且要主動通報申訴窗口。

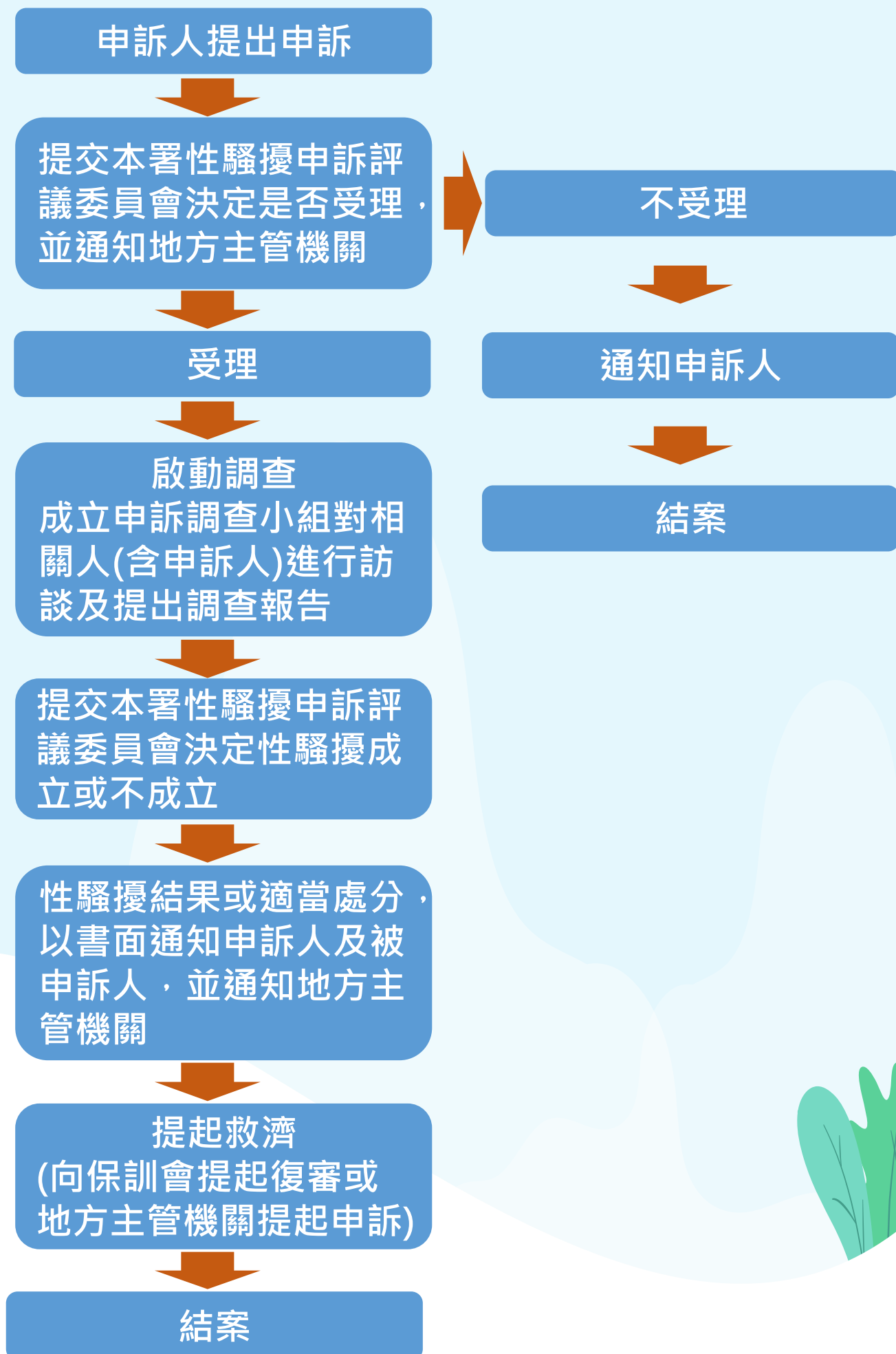
04/

申訴案件處理 程序？



環境部環境管理署
Environmental Management Administration
Ministry of Environment

申訴案件處理程序



05/

機關知悉性騷 擾時之處置？



環境部環境管理署
Environmental Management Administration
Ministry of Environment

機關知悉性騷擾時之處置

何謂「機關知悉」

「機關知悉」即不以員工被性騷擾提出申訴為要件。

機關如何處置

只要雇主透過「任何方式」知道有性騷擾行為，都要主動介入處理，並採取立即有效改善措施。



環境部環境管理署
Environmental Management Administration
Ministry of Environment



案例

王組長在看網路論壇時，發現有人在討論本署疑似性騷擾事件。



環境部環境管理署

Environmental Management Administration
Ministry of Environment



說明

- 1.王組長雖然不是因為接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件，但王組長肩負本署部分業務之監督管理權，實務上視為雇主代表，仍屬機關知悉性騷擾情形，應立即通報本署相關單位，本署具有啟動立即有效之糾正及補救措施義務，如可確定被害人為本署同仁，則依其意願協助提出申訴及心理諮商。如無法確定被害人是誰，應加強宣導及教育訓練，避免發生類此情事。
- 2.不是員工正式提出申訴雇主才需要處理，無論雇主或可視為雇主代表的人，如被害人直屬主管、人事單位或受理性騷擾申訴處理單位，只要聽到員工之間談論、傳聞或看到被害人在網路論壇（如PTT、Dcard）抱怨，雇主都應嚴肅對待處理，不可當作一般傳聞而置之不理。

06/

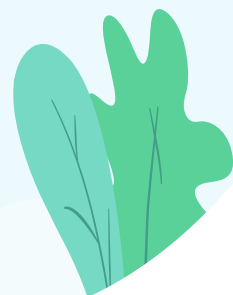
申訴表單



環境部環境管理署
Environmental Management Administration
Ministry of Environment

申訴表單

1. 環境部環境管理署性別平等工作法職場性騷擾事件申訴書
2. 性騷擾申訴委任書（適用於性別平等工作法性騷擾事件）
3. 性騷擾申訴撤回書（適用於性別平等工作法性騷擾事件）
4. 環境部環境管理署性騷擾事件申訴書（適用於性騷擾防治法性騷擾事件）
5. 性騷擾申訴委任書（適用於性騷擾防治法性騷擾事件）
6. 性騷擾申訴撤回書（適用於性騷擾防治法性騷擾事件）



環境部環境管理署性別平等工作法職場性騷擾事件申訴書

申 訴 人 資 料 申	姓 名		性別	☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他	出生年月日	年 月 日 (歲)		
	身分證統一編號 (或護照號碼)		聯絡 電話		服務機關 (單位)		職 稱	
	身 分 別	☐ 公務人員 ☐ 教育人員 ☐ 軍職人員 ☐ 聘僱人員 ☐ 工友(含技工、駕駛) ☐ 約用人員 ☐ 其他: _____						
	職 務 別	☐ 機關首長 ☐ 主管 ☐ 非主管						
	身 心 障 礙 別	☐ 身心障礙者 ☐ 非身心障礙者						
	與 被 申 訴 人 關 係	1、 ☐ 同事業單位 ☐ 不同事業單位(共同作業) ☐ 不同事業單位(業務往來) 2、 ☐ 權勢(最高負責人與職員/上司與下屬) ☐ 非權勢						
	國 籍 別	☐ 本國籍(一般) ☐ 本國籍(原住民) ☐ 本國籍(新住民, 經歸化程序取得臺灣身分證者) ☐ 外國籍(非本國籍)						
資	住 (居) 所	縣 鄉 鎮 村 路 段 市 市區 里 街 巷 弄 號 樓						
	公 文 送 達 (寄 送) 地 址	☐ 同住居所地址 ☐ 另列如下(請勿填寫郵政信箱) 縣 鄉 鎮 村 路 段 市 市區 里 街 巷 弄 號 樓						
事 實 內 容	被 申 訴 人 姓 名		性別	☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他	服 務 機 關 (單 位)		職 稱	
	身 分 別	☐ 公務人員 ☐ 教育人員 ☐ 軍職人員 ☐ 聘僱人員 ☐ 工友(含技工、駕駛) ☐ 約用人員 ☐ 其他: _____						
	職 務 別	☐ 機關首長 ☐ 主管 ☐ 非主管						
	事 件 發 生 時 間	年 月 日 ☐上午 ☐下午						
	事 件 知 悉 時 間	☐ 同事件發生時間 ☐ 另列如下 年 月 日 ☐上午 ☐下午						
	事 件 發 生 地 點	☐ 辦公場所 ☐ 非辦公場所: _____						
	申 訴 類 別	☐ 敵意式性騷擾(第12條第1項第1款) ☐ 交換式性騷擾(第12條第1項第2款) ☐ 權勢型性騷擾(第12條第2項) ☐ 非工作時間性騷擾(第12條第3項)						
事 件 發 生 過 程								

相 關 證 據	附件 1：
	附件 2：
(無者免填)	
(上述紀錄業經申訴人確認其內容無誤)	
申訴人(法定代理人或委任代理人)簽名或蓋章：	
申訴日期： 年 月	

法定代理人資料表(無者免填)

(依行政程序法第 22 條規定，未滿 18 歲者之性騷擾申訴，應由其法定代理人提出。)

法 定 代 理 人 資 料 表	姓 名		性 別	☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他	出 生 年	年 月 日
	身分證統一編號 (或護照號碼)		與申訴人 之關係		聯 絡 電 話	
	住 (居) 所	縣 市	鄉鎮 市區	村 里	路 街 巷 弄 號 樓	

委任代理人資料表(無者免填)

委 任 代 理 人 資 料 表	姓 名		性 別	☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他	出 生 年	年 月 日
	身分證統一編號 (或護照號碼)		與申訴人 之關係		聯 絡 電 話	
	住 (居) 所	縣 市	鄉鎮 市區	村 里	路 街 巷 弄 號 樓	

受理人資料

受 理 機 關		受 理 人 員		職 稱	
聯 絡 電 話		接 獲 申 訴 時 間	年 月 日	☐ 上午 ☐ 下午	時 分

備註：

1. 本申訴書填寫完畢後，應影印 1 份予申訴人留存。
2. 事實發生過程及相關證據如不敷書寫，請另自行以紙張書寫。
3. 機關應於接獲申訴 2 個月內完成調查；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。
4. 本申訴書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

【次頁尚有被害人權益說明，並請詳閱】

性別平等工作法之性騷擾事件被害人權益說明

一、申訴提起：

(一) 被害人為機關公務人員（指公務人員保障法第3條及第102條所定人員）者

- 1、得向服務機關提起申訴。
- 2、行為人為機關首長時，應向上級機關申訴。
- 3、對受理申訴機關所為性騷擾成立或不成立之決定，得依公務人員保障法規定提起復審。

(二) 被害人為機關內非屬公務人員之受僱者

- 1、得向服務機關提起申訴。
- 2、依性別平等工作法第32條之1規定，被申訴人屬機關首長等最高負責人、機關未處理或不服被申訴人之機關所為調查或懲戒結果者，得於下列申訴期限內，逕向地方主管機關提起申訴：

- (1) 被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾2年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾5年者，亦同。
- (2) 被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾3年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾7年者，亦同。
- (3) 性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起3年內申訴。但依上開規定有較長之申訴期限者，從其規定。
- (4) 被申訴人為機關首長，申訴人得於離職之日起1年內申訴。但自該行為終了時起，逾10年者，不予受理。

二、刑事告訴：性騷擾事件涉及性騷擾防治法第25條（意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為）之罪者，須告訴乃論，被害人可依刑事訴訟法第237條規定於6個月內提起告訴，警察機關應依被害

人意願進行調查移送司法機關。

三、**民事賠償**：得依性別平等工作法第27條至第30條等相關規定，向雇主（服務機關）、行為人請求損害賠償。

四、**申訴調查期間**：受理申訴機關應自接獲申訴之翌日起2個月內作成性騷擾成立與否之決定，並以書面通知申訴人及被申訴人；必要時，得延長1個月。

五、**被害人保護扶助**：機關知悉性騷擾之情形，應視被害人身心狀況，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。

本權益告知書係為向被害人說明其得主張之權益及各種救濟途徑，非取代性騷擾申訴書，被害人有意願提起申訴，請另填寫申訴書。機關於接獲申訴書需依規定通知地方主管機關並依限完成調查。

被告知人：

（請本人簽名）

日期：（民國）

年

月

日

性騷擾申訴委任書

稱謂	姓名 (或名稱)	性別	出生 年月日	身分證統一編號 (或護照號碼)	住居所或居所 (事務所或營業所)	聯絡電話
委 任 人						
委 任 代 理 人						

茲因與_____間性騷擾申訴事件，委任_____為代理人，就本事件（詳申訴書）有代為一切申訴行為之代理權，並有／但無（請擇一）撤回或委任複代理人之特別代理權。

此致

環境部環境管理署

委任人：（簽名或蓋章）

委任代理人：（簽名或蓋章）

中華民國 年 月 日

性騷擾申訴撤回書

申訴人姓名		出生年月日		性別	☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他
身分證統一編號			聯絡電話	(公) (宅) (手機)	
住居所地址					
公文送達 (寄送)地址	☐ 同住居所地址 ☐ 另列如下				
撤回原因 (請簡述)					
附件	檢附原申訴書影本				
說明	1. 本撤回書送達申訴受理機關後，申訴調查程序即予終止；惟機關仍須依性工法有關「非因接獲申訴而知悉性騷擾事件時」之各項防治義務，採取立即有效之糾正及補救措施。 2. 申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。 3. 本撤回書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。				
本人（申訴人）已瞭解上開說明內容，撤回於____年____月____日申訴 _____（被申訴人姓名）之性騷擾申訴事件，特此聲明。 此致 環境部環境管理署 本人（申訴人）簽名_____日期：____年____月____日					
※申訴人如未成年，請填具以下法定代理人資料，並由法定代理人簽名 法定代理人簽名： 身分證統一編號： 與申訴人關係：					

環境部環境管理署性騷擾事件申訴書

（有法定代理人、委任代理人者，請另填背面相關資料表，另本表*處為選填）自 113 年 3 月 8 日起適用

被害 人 資 料	姓 名		性別	☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他	出生年月日	年 月 日 (歲)		
	身分證統一編號 (或護照號碼)		聯絡 電話		服務機關 (單位)		職稱	
	住 (居) 所	縣 鄉 鎮 村 路 段 市 市區 里 街 巷 弄 號 樓						
	公文送達(寄送)地 址	☐ 同住居所地址 ☐ 另列如下(請勿填寫郵政信箱) 縣 鄉 鎮 村 路 段 市 市區 里 街 巷 弄 號 樓						
	國 籍 別 *	☐ 本國籍非原住民 ☐ 本國籍原住民 ☐ 大陸籍(含港澳) ☐ 外國籍 ☐ 其他(含無國籍)						
	身 心 障 礙 別 *	☐ 領有身心障礙證明 ☐ 疑似身心障礙者 ☐ 非身心障礙者 ☐ 不詳						
	教 育 程 度 *	☐ 學齡前 ☐ 國小 ☐ 國中 ☐ 高中(職) ☐ 專科 ☐ 大學 ☐ 研究所以上 ☐ 不識字 ☐ 自修 ☐ 不詳						
	職 業 *	☐ 學生 ☐ 服務業 ☐ 專門職業 ☐ 農林漁牧 ☐ 工礦業 ☐ 商業 ☐ 公務人員 ☐ 教職人員 ☐ 軍人 ☐ 警察 ☐ 神職人員 ☐ 家庭管理 ☐ 退休 ☐ 無工作 ☐ 其他: _____ ☐ 不詳						
申 訴 事 實 內 容	行 為 人 姓 名		性別	☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他 ☐ 不詳	連 絡 電 話			
	與 被 害 人 之 關 係	☐ 陌生人 ☐ （前）配偶或男女朋友 ☐ 親屬 ☐ 朋友 ☐ 同事 ☐ 同學 ☐ 客戶關係 ☐ 師生關係 ☐ 醫病關係 ☐ 信(教)徒關係 ☐ 上司/下屬關係 ☐ 網友 ☐ 鄰居 ☐ 追求關係 ☐ 其他						
	事 件 發 生 時 間	年 月 日 ☐上午 ☐下午 時 分						
	事 件 知 悉 時 間	☐ 同事件發生時間 ☐ 另列如下 年 月 日 ☐上午 ☐下午 時 分						
	事 件 發 生 地 點	☐ 私人住所 ☐ 飯店旅館 ☐ 百貨公司、商場、賣場 ☐ 宗教場所 ☐ 馬路 ☐ 計程車 ☐ 大眾運輸 工具 ☐ 公共廁所 ☐ 辦公場所 ☐ 其他公共場所(☐ 餐廳 ☐ 休閒娛樂場所(含 KTV) ☐ 夜 店 ☐ 醫療院所 ☐ 校園 ☐ 補習班 ☐ 公園) ☐ 科技設備 ☐ 健身、運動中心 ☐ 其他						
	事 件 發 生 過 程							

違反性騷擾防治法第 2 5 條 告 訴 意 願		☐ 提出告訴 ☐ 暫不提告訴	
有後續服務需求		☐ 有被害人保護扶助需求 ☐ 無服務需求	
相 關 證 據	附件 1：		
	附件 2：		
(無者免填)			
被害人(法定代理人或委任代理人)簽名或蓋章： 申訴日期： 年 月 日 (依行政程序法第 22 條規定，未滿 18 歲者之性騷擾申訴，應由其法定代理人提出。)			

法定代理人資料表(無者免填)

(依行政程序法第 22 條規定，未滿 18 歲者之性騷擾申訴，應由其法定代理人提出。)

法 定 代 理 人 資 料 表	姓 名		性 別	☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他	出 生 年	年 月 日
	身 分 證 統 一 編 號 (或護照號碼)		與被害人 之關係		聯 絡 電 話	
	職 業	☐ 學生 ☐ 服務業 ☐ 專門職業 ☐ 農林漁牧 ☐ 工礦業 ☐ 商業 ☐ 公務人員 ☐ 教職人員 ☐ 軍人 ☐ 警察 ☐ 神職人員 ☐ 家庭管理 ☐ 退休 ☐ 無工作 ☐ 其他 ☐ 不詳				
	住 (居) 所	縣 市	鄉鎮 市區	村 路 段 里 街 巷	弄 號 樓	

委任代理人資料表(無者免填)

委 任 代 理 人 資 料 表	姓 名		性 別	☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他	出 生 年	年 月 日
	身 分 證 統 一 編 號 (或護照號碼)		與申訴人 之關係		聯 絡 電 話	
	住 (居) 所	縣 市	鄉鎮 市區	村 路 段 里 街 巷	弄 號 樓	
	職 業	☐ 學生 ☐ 服務業 ☐ 專門職業 ☐ 農林漁牧 ☐ 工礦業 ☐ 商業 ☐ 公務人員 ☐ 教職人員 ☐ 軍人 ☐ 警 察 ☐ 神 職 人 員 ☐ 家 庭 管 理 ☐ 退 休 ☐ 無 工 作 ☐ 其 他 ☐ 不 詳				
	*檢附委任書					

-----被害人權益說明-----

1. 申訴時限：

- (1)屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。
- (2)屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。
- (3)性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前 2 項規定有較長之申訴期限者，從其規定。

2. 申訴受理單位：

- (1)申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校：向該政府機關（構）、部隊、學校提出。
- (2)申訴時行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人：向該政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。
- (3)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。

3. 刑事告訴：性騷擾事件涉及性騷擾防治法第 25 條之罪者，須告訴乃論，申訴人可依刑事訴訟法第 237 條於 6 個月內提起告訴，警察機關應依被害人意願進行調查移送司法機關。

4. 申訴調查期間：政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關，應於申訴或移送到達之日起 7 日內開始調查，並應於 2 個月內調查完成；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。

5. 不予受理：當事人逾期提出申訴、申訴書不合法定程式，經通知限期補正，未於 14 日內補正者；或同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

6. 調解：權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。政府機關（構）、部隊、學校及警察機關於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。

7. 被害人保護扶助：政府機關（構）、部隊、學校、警察機關或直轄市、縣（市）主管機關於性騷擾事件調查過程中，應視被害人身心狀況，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。

8. 適用性別平等教育法或性別平等工作法之性騷擾事件，全案將移請該所屬主管機關續為調查。

-----初次接獲單位（由接獲申訴單位自填）-----

初次接獲單位	單位類型	☐ 政府機關（構）、部隊、學校 ☐ 警察機關 ☐ 直轄市、縣（市）主管機關	接案人員		職稱	
	單位名稱		聯絡電話			
	接獲申訴時間	年 月 日 ☐上午 ☐下午 時 分				

備註：

1. 本申訴書填寫完畢後，「初次接獲單位」應影印 1 份予申訴人留存。
2. 政府機關（構）、部隊、學校及直轄市、縣（市）主管機關，應於申訴或移送到達之日起 7 日內開始調查，並應於 2 個月內調查完成；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。
3. 本申訴書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

性騷擾申訴委任書

稱謂	姓名 (或名稱)	性別	出生年月日	身分證統一編號 (或護照號碼)	職業	住居所或居所 (事務所或營業所)
委任人						
委任代理人						

茲因與_____間性騷擾申訴事件，委任_____為代理人，就本事件（詳申訴書）有代為一切申訴行為之代理權，並有／但無（請擇一）撤回或委任複代理人之特別代理權。

此致

○○○ 機關

委任人：（簽名或蓋章）

委任代理人：（簽名或蓋章）

中 華 民 國_____年 _____月_____日

性騷擾申訴撤回書

申 訴 人 姓 名		出生年月日		性別	☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他
身 分 證 統 一 編 號			聯絡 電話	(公) (宅) (手機)	
住 居 所 地 址					
公 文 送 達 (寄 送) 地 址	☐ 同住居所地址 ☐ 另列如下				
撤 回 原 因 (請 簡 述)					
附件	檢附原申訴書影本				
說明	1. 依性騷擾防治法第14條第4項、第5項及性騷擾防治法施行細則第14條第2項規定，性騷擾事件經撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。同一性騷擾事件撤回申訴後再行申訴者，直轄市、縣（市）主管機關應不予受理；受理申訴單位應即移送直轄市、縣（市）主管機關處理。 2. 本撤回書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。				
本人（申訴人）已瞭解上開說明內容，撤回於__年__月__日申訴 _____（被申訴人姓名）之性騷擾申訴事件，特此聲明。					
此致 環境部環境管理署 本人（申訴人）簽名_____日期：____年__月__日					
※申訴人如未成年，請填具以下法定代理人資料，並由法定代理人簽名 法定代理人簽名： 身分證統一編號： 與申訴人關係：					

07/

相關規定



環境部環境管理署
Environmental Management Administration
Ministry of Environment

環境部環境管理署工作場所性騷擾防治及處理要點

一、環境部環境管理署（以下簡稱本署）為提供所屬員工、勞務承攬派駐勞工、求職者及實習生，免於性騷擾之工作及服務環境，預防工作場所性騷擾行為之發生，於知悉有工作場所性騷擾時，採取適當之糾正、懲處及其他處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項第二款及工作場所性騷擾防治措施準則相關規定，訂定本要點。

二、本要點所稱性騷擾，指下列情形之一：

- （一）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。
- （二）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。
- （三）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。
- （四）受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾；受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

（五）受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

性騷擾之認定，除依前項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- （一）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。
- （二）寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- （三）反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

性騷擾之認定，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。

三、本署設置工作場所性騷擾申訴管道，並將相關資訊於本署網頁或適當場所公告之：

（一）專線電話：(04) 22521433

（二）專用電子信箱：emapersonneloffice@moenv.gov.tw

（三）專責處理單位名稱：人事室

四、本署應加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導如下：

（一）定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練或工作坊中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練；擔任主管職務、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受或優先實施相關教育訓練。

（二）利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

（三）提升主管與員工性別平等之觀念，尊重員工及受服務人員之性別特質與性傾向，建立友善的工作環境，如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

（四）本要點適用對象於非本署所能支配、管理之工作場所工作者，本署應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知本要點適用對象。

五、本署於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施：

（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，並不得對申訴人之待遇或薪資等工作或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；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或薪資，應予補發。

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處或處理。情節重大且與本署訂有勞動基準法第二條所稱勞動契約者，本署得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。

6、如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

（二）非因接獲被害人申訴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。

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

被害人及行為人分屬不同機關（構）或其他事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本署於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前二項所定立即有效之糾正及補救措施：

（一）以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。

（二）保護當事人之隱私及其他人格法益。

六、本署首長或各級主管涉及性騷擾行為，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，得由下列機關停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定：

（一）本署首長：由行政院或環境部停止其職務。

（二）本署各級主管：由環境部或本署停止或調整其職務。

依前項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）或年功俸（薪）。

- 七、本署設置性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱申評會），負責處理工作場所性騷擾申訴案件。申評會置委員七人至十五人，其中一人為召集人，由署長指定副署長一人兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之；其餘委員由署長就本署員工、社會公正人士及專家學者聘（派）兼任之，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員應占委員總數二分之一以上，委員任一性別比例達百分之四十為原則。

申評會委員任期二年，期滿得續兼。委員於任期內因故出缺時，由署長聘（派）本署員工、社會公正人士及專家學者繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。

申評會開會時，應有全體委員半數以上出席，始得開會；出席委員半數以上同意，始得決議，其可否同數時，取決於主席。

- 八、申訴人為公務人員時，其申訴及處理程序，依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

本署首長涉及性別平等工作法之性騷擾行為人，公務人員應向環境部提出申訴，其處理程序依環境部相關規定辦理。

前項情形，申訴人非屬公務人員者，除得依本署內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提出申訴；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三十日內，雇主不得拒絕。

- 九、性騷擾被害人本人或其代理人，得依性別平等工作法規定向申評會提出申訴。

性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二) 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。
- (三) 申訴之事實內容及相關證據。

申訴書或以言詞、電子郵件作成之紀錄與前項規定未合，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期未補正者，不予受理。

十、申訴人向本署提出申訴時，得於決議通知書送達前，以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

十一、申評會處理程序如下：

- (一) 接獲性騷擾申訴後，提交申評會審查是否受理，並通知地方主管機關。召集人就受理之申訴案件，應於受理申訴或移送到達之日起七日內指派三人以上之委員組成申訴調查小組進行調查，其成員應具備性別意識之外部專業人士。當事人如為勞務承攬派駐勞工，應與勞務承攬人共同調查，並將結果通知勞務承攬人及當事人。
- (二) 調查完成後，由申訴調查小組委員將結果作成調查報告書，提申評會審議，其內容應包括下列事項：
 - 1、申訴事件之案由，包括當事人敘述。
 - 2、調查訪談過程紀錄包括日期及對象。
 - 3、事實認定及理由。
 - 4、處理建議。
- (三) 申評會對申訴案件之審議，應參考申訴調查小組之調查結果，作出附理由之決議。決議成立者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。
- (四) 前款決議應以書面通知申訴人及被申訴人。
- (五) 第三款懲處建議及處理對象屬本署員工者，應簽陳署長核定後，

移請本署考績委員會審議或由相關單位執行裁決事項。非屬本署員工者，應函知其服務機關（構）、部隊、學校、僱用人或依有關法令規定辦理。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。

- 十二、本署應自接獲性騷擾申訴之翌日二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。申評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，其期間不受前開規定限制。本署未處理或不服本署調查決議，申訴人及被申訴人如為公務人員，得依公務人員保障法提起救濟；申訴人非屬公務人員者，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提出申訴。本署於知悉性騷擾之情形，未採取立即有效之糾正及補救措施，受僱者或求職者如為公務人員，得依公務人員保障法提起救濟，如非屬公務人員，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提起申訴。

- 十三、本署調查及審議性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- （一）性騷擾事件之調查及審議，應秉持客觀、公正、專業原則以不公開之方式為之。
- （二）參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；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外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。違反者，召集人得終止其參與。
- （三）申評會或申訴調查小組召開會議時，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，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問或使當事人互相對質。
- （四）調查人員因調查之必要，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。
- （五）對於在性騷擾案件申訴、調查、偵查或審理程序中，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。

(六)處理涉及性騷擾防治法第二十五條之案件，應告知被害人得向司法機關提出告訴或向警察機關報案之權利，並給予必要之協助。

十四、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向申評會申請令其迴避；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申評會就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由申評會命其迴避。

十五、本署對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，確保所作裁決確實有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

十六、非本署人員兼職之委員及參與調查之專業人員均為無給職，其撰寫調查報告書或經延聘受邀出席會議，得另依相關規定支給費用。

環境部環境管理署性騷擾防治及處理要點

一、環境部環境管理署（以下簡稱本署）為防治性騷擾及保護被害人之權益，特依性騷擾防治法第七條第一項及性騷擾防治準則規定，訂定本要點。

二、本要點適用於本署員工或受服務人員。但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等工作法或性別平等教育法別有規定者，不適用本要點。

三、本要點所稱性騷擾，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：

（一）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。

（二）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。

本要點所稱權勢性騷擾，指對於因教育、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，利用權勢或機會為性騷擾。

前二項所稱性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：

（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）露身體隱私部位。

（五）以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。

(六) 乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。

(七) 其他與前六款相類之行為。

性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、言詞、行為、認知或其他具體事實為之。

性別平等工作法第十二條第一項第一款所定性騷擾情形，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事項，適用本要點之規定。

四、本署受理性騷擾申訴之管道如下，並於本署網頁或適當場所公告之：

(一) 專線電話：(04) 22521433

(二) 專用電子信箱：emapersonneloffice@moenv.gov.tw

(三) 專責處理單位名稱：人事室

五、本署應每年定期舉辦或鼓勵人員參與性騷擾防治相關教育訓練，教育訓練內容如下：

(一) 所屬員工：

1、性別平等知能

2、性騷擾基本概念、法令及防治。

3、性騷擾申訴之流程及方式。

4、其他與性騷擾防治有關之教育。

(二) 處理性騷擾事件或有管理責任之人員：

1、性騷擾防治法、性別平等工作法或本要點之認識與事件之處理。

2、覺察及辨識權力差異關係。

3、性騷擾事件有效之糾正及補救措施。

4、被害人協助及權益保障事宜。

5、其他與性騷擾防治有關之教育。

六、本署於性騷擾事件發生當時知悉，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；於性騷擾事件發生後知悉，

亦應採取下列第三款之糾正及補救措施：

- (一) 協助被害人申訴及保全相關證據。
- (二) 必要時協助通知警察機關到場處理。
- (三) 檢討所屬場所安全。

本署知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件時，得採取下列處置：

- (一) 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
- (二) 避免報復情事。
- (三) 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
- (四) 其他認為必要之處置。

本署應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

七、本署設置性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱申評會），負責處理本要點性騷擾申訴事件。申評會置委員七人至十五人，其中一人為召集人，由署長指定副署長一人兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之；其餘委員由署長就本署員工、社會公正人士及專家學者聘（派）兼任之，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員應占委員總數二分之一以上，委員任一性別比例達百分之四十為原則。

申評會委員任期二年，期滿得續兼。委員於任期內因故出缺時，由署長聘（派）本署員工、社會公正人士及專家學者繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。

申評會開會時，應有全體委員過半數之出席，始得開會；出席委員半數以上同意，始得決議，其可否同數時，取決於主席。

八、申訴時行為人為本署員工，性騷擾事件被害人本人或其代理人得依性騷擾防治法第十四條第三項第一款規定向申評會提出申訴；申訴時行為人為本署首長者，應向地方主管機關提出。

申訴得以書面或言詞提出；其以言詞為之者，受理之人員或單位應

作成紀錄，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。

前項以書面提出之申訴或以言詞作成之申訴紀錄，應載明下列事項：

- (一) 申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- (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，並檢附委任書。
- (四) 申訴之事實內容及相關證據。
- (五) 性騷擾事件發生及知悉之時間。
- (六) 申訴之年月日。

申訴書或言詞作成之紀錄與前項規定未合，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

提出性騷擾申訴之期限如下：

- (一) 屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。
- (二) 屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。
- (三) 性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前二款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

申訴人於案件調查期間撤回申訴者，應以書面為之；申訴經撤回或依性騷擾防治法第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。

性騷擾事件有性騷擾防治法第十四條第五項所定下列應不予受理情形之一者，應即移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查：

- (一) 當事人逾期提出申訴。

(二) 申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。

(三) 同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

九、本署接獲性騷擾防治法第一條第二項但書所定性別平等教育法及性別平等工作法之性騷擾事件，應於接獲之日起二十日內，移送該事件之主管機關，並副知當事人。

本署接獲性騷擾申訴而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之政府機關（構）、部隊、學校、警察機關或直轄市、縣（市）主管機關，未能查明調查單位者，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，並以書面通知當事人及副知地方主管機關。

十、申評會處理程序如下：

(一) 接獲性騷擾申訴後，提交申評會審查是否受理。召集人就受理之申訴案件，應於受理申訴或移送到達之日起七日內指派三人以上之委員組成申訴調查小組進行調查，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並應具備性別平等意識。當事人如為勞務承攬派駐勞工，應與勞務承攬人共同調查。

(二) 調查完成後，由申訴調查小組委員將結果作成調查報告，移送地方主管機關辦理。調查屬實者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議；非屬實者，仍應視情節，為必要處理之建議，並經申評會審議後，移送地方主管機關辦理，其內容應包括下列事項：

1、性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。

2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

3、申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。

4、相關物證之查驗。

5、性騷擾事件調查結果及處理建議。

(三) 權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向地方主管機關申請調解。申評會於性騷擾事件調查程序

中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向地方主管機關申請調解。

(四) 調解期間，除接獲地方主管機關通知依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

(五) 性騷擾行為經調查屬實，對象屬本署員工者，應簽陳署長核定後，移請本署考績委員會審議或由相關單位執行裁決事項，並予以追蹤、考核及監督，確保裁決事項確實有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

十一、本署應於受理申訴或移送到達之日起二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

十二、本署調查及審議性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

(一) 性騷擾事件之調查及審議，應秉持客觀、公正、專業原則，並以不公開之方式為之。

(二) 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私及其他權益；因職務或業務知悉或持有足資識別被害人身分之資訊者，除法律另有規定外，應予保密。違反者，召集人得終止其參與。

(三) 申評會或申訴調查小組召開會議時，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之機會，並應適時通知案件辦理情形；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。

(四) 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免使其對質。

(五) 調查人員因調查之必要，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。

(六) 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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，不得為無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。

- (七) 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。
- (八) 前款所定被害人諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務，由被害人居所地之直轄市、縣(市)主管機關提供，並得因事件個案需要，協調相關單位協助。
- (九) 申評會進行調查時，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。行為人無正當理由規避、妨礙或拒絕提供資料者，申評會應通知地方主管機關依性騷擾防治法第三十條規定辦理。
- (十) 申評會調查性騷擾事件，必要時，得依行政程序法第十九條規定請求警察機關協助。
- (十一) 處理涉及性騷擾防治法第二十五條之案件，應告知被害人得向司法機關提出告訴或向警察機關報案之權利，並給予必要之協助。

十三、性騷擾事件之調查人員於調查過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

- (一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為該事件之當事人。
- (二) 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。
- (三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。
- (四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。

性騷擾事件之調查人員有下列各款情形之一，當事人得申請迴避：

- (一) 有前項所定之情形而不自行迴避。

(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向申評會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。

被申請迴避之調查人員，於申評會就該申請案件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，申評會應命其迴避。

十四、本署於知悉本署員工為性騷擾案件被害人時，應視其需求，協助通知調查單位依性騷擾防治法第十一條及性騷擾防治法施行細則第十一條辦理，並給予其他必要之協助。

十五、性騷擾事件行為人如有性騷擾防治法第二十五條、第二十六條第五項、第六項、第二十七條及第三十條所定情形者，由各該規定所定權責機關課予刑罰或處以罰鍰。

十六、本署所公示之行政文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。

十七、非本署人員兼職之委員及參與調查之專業人員均為無給職，其撰寫調查報告書或經延聘受邀出席會議，得另依相關規定支給費用。



環境部環境管理署
Environmental Management Administration
Ministry of Environment