

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) 專線傳真：(04) 22591572
- (三) 專用電子信箱：emapersonneloffice@moenv.gov.tw
- (四) 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別平等工作法職場性騷擾事件申訴書

申 訴 人 資 料 申 報	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 料	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 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	☐ 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 鄉鎮 村 路 段 市 市區 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 鄉鎮 村 路 段 市 市區 里 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：					

調查訪談紀錄			
案由	申訴人○○○申訴○○○（被申訴人）涉職場性騷擾		
訪談時間	○年○月○日上午○時○分至○時○分		
訪談地點	○		
訪談人	○○○①、○○○②、○○○③		
受訪人	○○○	服務單位	○○○
紀錄	○○○		

※由調查小組成員告知受訪人，本訪談過程將錄音及錄影並詳盡紀錄，受訪人對訪談過程及內容應予保密，並告知調查小組成立與訪談之法規依據。訪談紀錄如下：

① 問	
答	
② 問	
答	
③ 問	
答	
（請自行延伸）	

※以上內容經訪談人及受訪人確認無誤，並同意將與本案有關之資料提供本案調查小組辦理後續申訴案調查使用※

受訪人簽名：_____

訪談人簽名：_____

紀錄人簽名：_____

環境部環境管理署性騷擾事件申訴調查報告書

申訴人		被申訴人	
申訴內容	詳申訴人○年○月○日之性騷擾申訴書		
調查訪談 過程紀錄	一、○年○月○日/受訪人：○○○/訪談人：○○○（紀錄如附件 1） 二、 三、		
事實認定	一、適用法令依據：…… 二、事實敘述：…… （應包含調查事項之人、事、時、地、物及具體行為態樣等，調查情形與調查人員認定理由等說明）		
調查結果	經調查小組綜合所得各項證據，經過經驗法則與論理法則論斷，建議調查結果被申訴人對申訴人之性騷擾成立／不成立。		
相關證據	一、附件○： 二、附件○：……		
處理建議	一、對申訴人： 二、對被申訴人： 三、對當事人（或案件發生地所屬機關）（無則免填）		
調查記錄 製作日期	○年○月○日	調查人員 （簽章）	

郵務送達證書

(交送達機關全銜)

受送達人名稱姓名地址		姓名：○○○ 地址：○○○	
送達文書之文號		○年○月○日○字第○號	
原寄郵局日戳	送達郵局日戳	送達處所 (由送達人填記)	
		☐ 同上記載地址 ☐ 改送：	
		送達時間 (由送達人填記)	
		中華民國 年 月 日 午 時 分	
送達方式【由送達人在上劃✓選記】			
☐ 已將文書交與應受送達人		☐ 本人 (簽名或蓋章)	
☐ 未獲會晤本人，已將文書交與有辨別事理能力之同居人、受雇人或願代為收受而居住於同一住宅之主人		☐ 同居人 ☐ 受雇人 ☐ 居住於同一住宅之主人 ☐ 應送達處所接收郵件人員	簽名或蓋章
☐ 應受送達之本人、同居人或受雇人收領後，拒絕或不能簽名或蓋章者，由送達人記明其事由		送達人填記：	
☐ 應受送達人之本人、同居人、受雇人或應受送達處所接收郵件人員無正當理由拒絕收領，經送達人將文書留置於送達處所，以為送達		☐ 本人 ☐ 同居人拒絕收領 ☐ 受雇人 ☐ 應送達處所接收郵件人員	
☐ 未獲會晤本人亦無受領文書之同居人或受雇人，已將該送達文書：		☐ 寄存於 警察派出所。 ☐ 寄存於 鄉 (鎮、市、區) 公所。 ☐ 寄存於 鄉 (鎮、市、區) 村 (里) 辦公處。 ☐ 寄存於 郵局。	並作送達通知書二份，一份黏貼於應受送達人住居所、事務所、營業所或其就業處所門首，一份 ☐ 交由鄰居轉交或 ☐ 置於該受送達處所信箱或 ☐ 其他適當之處所，以為送達。
☐ 應受送達人無法律上理由拒絕收領，並有難達留置情事，已將該送達文書：			
送達人注意事項	一、上述送達方法送達者，送達人應即將本送達證書，提出於交送達之行政機關附卷。 二、無法依上述送達方法送達者，送達人應作記載該事由之報告書，提出於交送達之行政機關附卷，並繳回應送達之文書。		

1. 本送達證書請繳回○○○ (交送達機關) 地址：。

2. 寄存送達之文書，應保存3個月，如未經領取，請退還交送達機關。

環境部環境管理署性騷擾申訴決議書

申 訴 人 ○○○○

被申訴人 ○○○○

決議書內涉及申訴人、被申訴人或相關人員個人資料部分，須注意依相關規定隱蔽或以代號表示。

調查結果：性騷擾事件成立／不成立。

調查事實

壹、○○○○（申訴人）之申訴（以綱要式記載）

一、
二、
三、

貳、○○○○（被申訴人）之陳述（以綱要式記載）

一、
二、
三、

參、認定理由

一、適用法令依據：

二、○○○○（申訴人）提供○○○○（相關證據）作為其申訴遭○○○○（被申訴人）性騷擾之證明，本案調查小組於○年○月○日訪談○○○○（申訴人）、○○○○（被申訴人）、○○○○（證人）、○○○○（證人）並調查當事人工作場所之監視器畫面，依據經驗法則、論理法則綜合判斷，認定本案性騷擾事件成立／不成立，說明如下：

（一）

（二）

（三）

處理建議

一、對申訴人：……

「舉例」如下：

- (一) 調整工作地點，避免與被申訴人直接接觸，以降低雙方之互動。
- (二) 提供相關心理諮商協助。
- (三) 協助申訴人提出告訴（如性騷擾涉及刑事責任）
- (四) 移送考績委員會依公務人員考績法規定予以懲處（如有惡意虛構之事實）

二、對被申訴人：……

「舉例」如下：

- (一) 移送考績委員會依公務人員考績法規定予以懲處。
- (二) 調整職務，並建議其○年內不得回任主管職。
- (三) 調整工作地點，避免直接接觸，以降低雙方之互動。
- (四) 未來將迴避有關○（申訴人）之管考、評量等。
- (五) ○年內進行心理諮商及接受性平教育各○小時，提升性平意識，並將相關證明送本○錄案。
- (六) 不得再有性騷擾行為，亦不得對申訴人或相關人員有報復之行為；如有該等行為經查證屬實，將依相關法令嚴予懲處。

三、對當事人所屬機關或事件發生地機關：……

環境部環境管理署性騷擾申訴處理單位召集人○○○○

委 員○○○○

委 員○○○○

委 員○○○○

委 員○○○○

委 員○○○○

委 員○○○○

委 員○○○○

中 華 民 國 年 月 日