

陽明山國家公園管理處性騷擾防治措施與申訴案件處理要點

105年7月25日營陽人字第1050004407號函頒實施

105年9月13日營陽人字第1051003383號函修正

- 一、陽明山國家公園管理處（以下簡稱本處）為防治性騷擾及提供免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以保護被害人及維護當事人之權益，特依性別工作平等法第十三條、性騷擾防治法第七條、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及「性騷擾防治準則」之範例，訂定本要點。
- 二、適用性別工作平等法所稱之性騷擾，指人員（包含受僱者、派遣勞工、求職者、實習生及技術生）於執行職務或求職時，任何人（含各級主管、員工、客戶…等）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；或主管對前揭人員**及求職者**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、獎懲之交換條件，其行為之態樣包含如下：
 - （一）因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
 - （二）與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。
 - （三）以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
 - （四）強制性交及性攻擊。
 - （五）展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

適用性騷擾防治法所稱之性騷擾，指性侵害犯罪以外，人員對他人（所屬員工或受服務人員）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：

- （一）以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- （二）以展示或播送文字、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。

前項所稱之性侵害，係指性侵害犯罪防治法第二條所定之犯罪，即刑法第二百二十一條至第二百二十九條、第三百三十二條第二項第二款、第三百三十四條第二款、第三百四十八條第二項第一款及其特別法之罪。

- 三、本處應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工及受服務人員不受性騷擾

之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念，消除工作或服務環境內源自於性或性別的敵意因素。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。倘若前揭人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主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。

四、本處應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示及印發各受僱者。

申訴專線電話：(02)28613601轉300

申訴專用傳真：(02)28611504

申訴專用信箱或申訴電子信箱：a103@mail.ymsnp.gov.tw

五、本處為受理性騷擾申訴及調查案件，設性騷擾申訴調查小組（以下簡稱申調小組），由雇主與受僱者代表共同組成，負責處理工作場所性騷擾申訴案件。

申調小組置委員7人，其中1人為召集人，由機關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，由機關首長就本機關職員派兼之，其中女性委員不得少於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任委員；委員任期2年，期滿得續派；並置執行秘書1人，幹事若干人，由機關首長就本機關職員中遴派兼任之。

申調小組應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

派遣勞工於執行職務遭受性騷擾，本處將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

六、性騷擾事件之申訴，被害人或其法定代理人、委任代理人除可依相關法律請求協助外，並得向申調小組提出申訴。

前項申訴，屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，申訴期間為1年。

第一項申訴，得以書面或言詞提出。其以言詞提出者，申調小組應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名蓋章：

(一)申訴人或其法定代理人、委任代理人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學單位及職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期；委任代理人並應檢附委任書。

(二)申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，申調小組應通知申訴人於14日內補正。

七、申調小組處理程序如下：

(一)受理申訴案件，召集人應於7日內指派3人以上之委員組成專案小組進行調查，必要時，得請求警察機關協助。

(二)專案小組調查過程應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其

他人格法益，調查結束後，應作成調查報告，提申調小組審議。調查原則如下：

1. 調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。
2. 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
3. 調查時得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。
4. 當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
5. 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。
6. 申調小組對於當事人之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。
7. 本處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，不得為不當之差別待遇。

(三) 申訴案件之審議，得通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗之專家學者列席。

(四) 申調小組對申訴案件之審議，應作出成立或不成立之決議。決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。

(五) 審議決議應載明理由，以書面通知雙方當事人，並移請相關機關（單位）依規定辦理。

(六) 申訴案件應自申訴提出起2個月內結案；必要時，得延長1個月，並應通知當事人。

八、申調小組對依第七點決議成立之性騷擾員工，應依公務人員相關懲處規定，視其情節作成申誡、記過、記大過及免職等處分之建議；如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處建議。

前項性騷擾或誣告之事實，涉及刑事責任，且非屬告訴乃論之罪者，應簽報處長核定移送司法機關處理。

九、申訴人於申調小組作成決議前，得以書面撤回其申訴。

十、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

(一) 申訴不符第六點程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正者。

(二) 屬性騷擾防治法之性騷擾事件，提出申訴逾申訴期限者。

(三) 屬性騷擾防治法規範之申訴案件，申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人者。

(四) 同一事由經審議決議確定者。

申調小組對屬性騷擾防治法規範之申訴案件，因具前項各款情形之一者而不予受理時，應於申訴或移送到達之次日起20日內，以書面通知當事人，並副知所在地直轄市、縣（市）主管機關。

非加害人所屬之本處接獲性騷擾之申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於7日內將申訴書及相關資料移送其所在地直轄市、縣（市）主管機關。

十一、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、審議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，召集人應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請處長依法懲處並解除其派兼。

十二、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、審議人員，有下列各款情形之一，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事件之當事人時。

（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者。

（三）現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

（四）於該事件，曾為證人、鑑定人者。

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，向申調小組申請迴避。

前項申請，應舉其原因及事實，向申調小組為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在調查單位就該申請事件為准駁前，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，而未經當事人申請迴避者，應由申調小組命其迴避。

十三、申訴案件逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，得分別依下列程序提出救濟：

（一）屬性別工作平等法規範之性騷擾事件，當事人對申訴案之決議有異議者，得於決議送達當事人之次日起，20日內向申訴處理委員會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

（二）屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起30日內，向所在地直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。

十四、當事人有輔導、醫療等需要者，機關得協助轉介至專業輔導或醫療機構

十五、本處應每年定期舉辦或鼓勵人員參與性別工作平等法、性騷擾防治法相關教育訓練，並於員工在職訓練中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。參加者將給予公差登記及經費補助。

十六、本處對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤，確保申訴決定確實有效執行及維護申訴人身心理健康，並避免有相同事件或報復情事之發生。本處不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

- 十七、本處辦理性騷擾之防治與處理申訴事件所需經費，由本處相關經費項下支應。
- 十八、本要點未規定者，依性別工作平等法及性騷擾防治法等相關法令之規定辦理。