

內政部國土管理署中區都市基礎工程分署

性騷擾防治措施與申訴案件處理要點

113年5月22日國署中人字第1131009221號函訂定

115年5月28日國署中人字第1151011451號函修正

- 一、內政部國土管理署中區都市基礎工程分署（以下簡稱本分署）為防治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，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法（以下簡稱性工法）第十三條、性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）第七條、工作場所性騷擾防治措施準則（以下簡稱措施準則）及性騷擾防治準則（以下簡稱防治準則）等相關規定，訂定本要點。
- 二、本要點適用對象：
 - （一）本分署各級主管對所屬員工、員工相互間及員工與非本分署人員間所發生之性騷擾事件。
 - （二）不具公務人員身分者除可依本要點提出申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。
- 三、本要點所定性騷擾，其態樣範圍包含性工法第十二條及性騷法第二條各款情形，並得綜合審酌並得綜合審酌措施準則第五條及防治準則第二條所列各款情形。
- 四、本分署就性騷擾事件之申訴，設置專線電話（04-22188170）及電子信箱（shp@nlma.gov.tw）之申訴管道，並於本分署工作場所或公布欄公開揭示。
- 五、本分署應妥適利用集會、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強宣導性騷擾防治措施及申訴管道，並就下列人員實施性騷擾防治教育訓練，其中第二款人員應優先實施：
 - （一）員工應接受防治準則第八條第一項第一款所定之教育訓練為原則。
 - （二）擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應定期接受防治準則第八條第一項第二款所定之教育訓練為原則。
- 六、本分署於知悉性騷擾之情形時，將採取下列立即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並協助保留相關證

據，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人作解僱、調職或其他不利處分。

2. 對申訴人提供法律或轉介諮詢、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，停止職務期間之薪資，應予補發。
5. 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。

(二) 非因前款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. 告知當事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. 依當事人意願，提供法律或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

本分署因接獲當事人陳述而知悉性騷擾事件，惟當事人無提起申訴意願者，本分署仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

七、性騷擾事件當事人分屬不同機關或事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本分署於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前點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，通知他方機關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。

八、性騷擾行為人如為機關首長時，得分別依下列程序提出申訴：

(一) 屬性工法規範之性騷擾事件，申訴人如具公務人員身分，應向上級機關內政部國土管理署提出申訴，其處理程序依內政部國土管理署相關規定辦理。如未具公務人員身分，除依本分署內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

(二) 屬性法規範之性騷擾事件，向地方主管機關提出申訴。

機關首長涉及性騷擾行為，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，得由內政部國土管理署停止或調整其職務。

九、本分署所屬公共場所及公眾得出入之場所，每年定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

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，並注意當事人安全及隱私之維護：

- (一) 協助當事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。

有性騷擾事件發生後知悉者，檢討所屬場所安全。

本分署員工於非本分署所能支配、管理之工作場所工作者，本分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。

十、本分署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）。

申調小組置委員七人，其中一人為召集人，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，除人事室主任為當然成員外，由機關首長就本分署職員聘(派)兼任之、外部專業人士聘任之，其中應有具備性別意識之外部專業人士不得少於委員人數二分之一，且女性委員不得少於二分之一。

委員任期二年，期滿得續(聘)派，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止；申調小組置執行秘書一人，幹事若干人，由機關首長就本分署職員遴派兼任之。

申調小組委員、執行秘書及幹事均為無給職。但非本分署職員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。

十一、本分署接獲性騷擾申訴事件時，應依事件發生之場域及當事人之身分關係，確認釐清事件適用法規。

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，受理人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或簽章(申訴書如格式一)。

書面、言詞或電子郵件做成之紀錄應載明下列事項：

- (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(委任書如格式二)。

(三) 申訴之事實內容及相關證據。

以言詞、電子郵件或書面作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，申調小組應通知申訴人於十四日內補正。

本分署於接獲第二項申訴時，如屬性工法之申訴事件，應依該法第十三條第四項規定，通知地方主管機關。

十二、申調小組處理程序如下：

(一) 受理申訴案件，申調小組召集人應於七日內指派委員三人以上組成專案小組進行調查，其中專案小組成員外部專業人士不得少於小組成員二分之一，事件當事人如為女性，專案小組女性代表比例不得低於總人數二分之一。如申訴人與被申訴人分屬不同機關，應邀請另一方機關適度參與案件調查過程或會議審議，必要時得要求警察機關協助。

(二) 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。調查原則如下：

1. 調查應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方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。
2. 調查時得通知當事人及關係人到場說明，如當事人或證人有權力不對等情形時，應避免其對質；並得邀請相關學識經驗者協助；必要時，得依行政程序法第十九條規定請求警察機關協助。
3. 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。
4. 行為人無正當理由規避、妨礙或拒絕提供資料，應通知地方主管機關，由地方主管機關依性騷法第三十條規定處罰鍰。
5. 調查之結果，其內容包括下列事項，並移送申調小組審議處理：
 - (1) 性騷擾申訴事件之案由，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) 申調小組應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委

員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。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，並得邀請具相關學識經驗者協助。

- (四) 申調小組審議申訴案件，應參考專案小組之調查結果為附理由之決議(性騷擾案件成立與否)，並得作成懲處或其他處理之建議。
- (五) 參與性騷擾申訴案件之處理、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，召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，並得視其情節輕重，報請機關首長依法懲處及追究相關責任，並解除其聘任、派兼。
- (六) 本分署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，亦不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。

十三、性騷擾事件經提送申調小組會議審議後，應陳報機關首長，並分別依各適用法令程序處理之：

- (一) 適用性工法：申調小組應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議，且應以書面通知申訴人、被申訴人及其所屬單位。申訴案件應自申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。
- (二) 適用性騷法：調查結果及處理建議應以書面通知申訴人及被申訴人，並移送地方主管機關辦理。申訴案件應自受理申訴或移送到達之日起二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

十四、性騷擾案件已進入司法程序或已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議者，經申訴人同意後，申調小組得決議暫緩調查及決議，期間不受前點結案期間之限制。

十五、性騷擾行為經調查屬實並決議成立，本分署應依各類人員相關懲處規定，視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。聘僱及約用人員情節重大者，得依性工法第十三條之一第二項規定，不經預

告終止契約，並依勞動部規定之內容及方式，將處理結果通知被害人勞務提供地之地方主管機關。

性騷擾案件如經證實有誣告之事實者，應對申訴人為適當之懲處建議。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，應簽報機關首長核定移送司法機關處理。

本分署依性工法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本分署賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人有求償權。

十六、申訴人於申調小組作成決議前，得以書面撤回其申訴，申訴經撤回者，不得就同一事件再行申訴(撤回書如格式三)。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。

十七、涉及性騷法且非屬權勢性騷擾之性騷擾案件，本分署於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，調解成立即視為撤回申訴。調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

十八、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

(一) 申訴不符第十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) 提出申訴逾申訴期限者。

(三) 同一性騷擾事件撤回申訴或視為撤回申訴再行申訴。

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而不予受理時，應即移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查。

十九、本分署接獲性騷擾申訴而不具調查權限時，應於接獲申訴之日起十四日內移送具有調查權之受理單位，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。

二十、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，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向申調小組

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調小組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，應由申調小組命其迴避。

二十一、申訴案件未處理或申訴人不服其調查結果者，得分別依各適用法令程序提出救濟：

（一）適用性工法：申訴人及被申訴人對申訴案之決議有異議者，如具公務人員身分，依公務人員保障法（以下簡稱保障法）提起復審。如非屬保障法適用對象，向地方主管機關提起申訴。

（二）適用性騷法：申訴人及被申訴人對申訴案調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。

二十二、本分署對於性騷擾申訴案件應採取追蹤列管，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、公務人員因執行職務遭受性騷擾致生法律訴訟，得依公務人員因公涉訟輔助辦法規定，向本分署申請涉訟輔助，並於受司法機關通知到庭期間，給予公假前往。

二十四、本分署辦理性騷擾之防治與處理申訴事件所需經費，由本分署相關經費項下支應。

二十五、本要點奉機關首長核定後實施，修正時亦同；未盡事宜，依性工法及性騷法等相關法令規定辦理。