

經濟部水利署南區水資源分署 性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點

中華民國 95 年 9 月 22 日水南人字第 09512003750 號函發布
中華民國 105 年 11 月 23 日水南人字第 10512028950 號函修正
中華民國 109 年 10 月 28 日水南人字第 10912021980 號函修正
中華民國 112 年 2 月 20 日水南人字第 11212004780 函修正，並自 112 年 3 月 1 日生效
中華民國 112 年 3 月 31 日水南人字第 11212008200 號函修正
中華民國 112 年 10 月 6 日水南人字第 11212027050 號函修正
中華民國 113 年 5 月 23 日水南人字第 11312012630 號函修正，並自 113 年 3 月 8 日生效

一、經濟部水利署南區水資源分署（以下簡稱本分署）為建立友善之工作環境，規範本分署性騷擾防治措施及申訴處理事項，依據以下法規訂定本要點：

- (一)性別平等工作法第十三條第一項第二款。
- (二)性騷擾防治法第七條第一項第二款。
- (三)工作場所性騷擾防治措施準則。
- (四)性騷擾防治準則。

二、本分署性騷擾防治申訴調查及懲處處理，除法令另有規定外，依本要點之規定行之。

三、本要點適用於本分署員工相互間、員工與服務對象間、員工與來訪人員間以及場域內來訪者間發生之性騷擾事件。本分署員工於工作時間、工作場域外，對不特定之個人有性別平等工作法及性騷擾防治法所定性騷擾之情形時，經被害人向本分署申訴或經警察機關移送時亦適用之。

四、本要點所定性騷擾，其範圍包含性別平等工作法第十二條第一、二項、性騷擾防治法第二條及性騷擾防治準則第二條情形。

適用性別平等工作法之情形：

(一)所稱性騷擾，指下列情形之一：

1. 員工於執行職務時，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. 主管對下屬員工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。

(二)所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、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。

(三)有下列情形之一者，適用之：

1. 員工於非工作時間，遭受本分署內之同一人，為持續性性騷擾。
2. 員工於非工作時間，遭受不同機關，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

3. 員工於非工作時間，遭受本機關首長為性騷擾。

適用性騷擾防治法之情形：

(一)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：

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。

(二)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。

適用性騷擾防治準則之情形：

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)曝露身體隱私部位。

(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。

五、本分署應採行適當措施，防治前點所定性騷擾行為，俾提供免受性騷擾之工作及服務環境，並設置專線電話、傳真及電子信箱之申訴管道於工作場所公開揭示，且指定專責人員處理性騷擾之申訴；如有性騷擾或疑似事件發生時，應即檢討、改善防治措施，並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。

申訴專線電話：06-5753251 分機 5702。

申訴傳真：06-5751430。

申訴電子信箱：80@wrasb.gov.tw。

六、本分署應妥適利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並

於各種公務人員訓練、講習課程中，合理規劃兩性平權及性騷擾防治相關課程。

本分署就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

(一)員工應接受性騷擾防治之教育訓練。

(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，每年定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，以擔任主管職務者及前點所稱指定專責人員，優先實施。

七、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，並注意被害人安全及隱私之維護：

(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；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. 性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理，減低行為人再度性騷擾之可能，並避免報復情事。
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。

(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，減低當事人雙方互動之機會。
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。

本分署因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害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。

本分署知悉於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取以下有效之糾正及補救措施，並注意被害

人安全及隱私之維護：

(一)事件發生當時知悉：

1. 協助被害人申訴及保全相關證據。
2. 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會，預防、降低行為人再度性騷擾之可能，並避免報復情事。
3. 必要時協助通知警察機關到場處理。
4. 檢討所屬場所安全。
5. 其他認為必要之處置。

(二)事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。

八、性騷擾之被害人及行為人分屬不同機關，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。

九、本分署設性騷擾申訴評議會（以下簡稱申評會），負責處理性騷擾申訴調查案件。

申評會置委員七人至十五人，其中一人為主任委員，由分署長指定副分署長一人兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員，由分署長

就本機關職員及專家學者聘（派）兼任之，其中女性委員不得少於二分之一，男性委員不得少於三分之一。

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。

申評會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。

十、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，並得向申評會提出申訴。

前項申訴，屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，申訴期間依下列規定辦理：

（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。

第一項申訴，得以書面或言詞提出。其以言詞提出者，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，申評會應通知申訴人於十四日內補正。

本分署於接獲適用性別平等工作法之申訴時，應以書面通知地方主管機關。

本機關首長如涉及性騷擾事件，本分署非具公務人員身分之員工、服務對象或來訪者，除可依本分署內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴；但如係適用性別平等工作法且申訴人為公務人員保障法第三條所稱之公務人員或為同法第一百零二條所規定之準用對象者，應向本分署直接上級機關經濟部水利署提出申訴，其處理程序依經濟部水利署相關規定辦理。

十一、申訴人或其代理人於申評會作成決定前，得以書面撤回其申訴，並於送達申評會後即予結案備查；屬性別平等工作法事件者，其經撤回者，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。

十二、申評會評議程序如下：

- (一) 接獲性騷擾申訴案件，應先確認適用之法律，並確認受理權限。確認無受理權限時，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送管轄單位，未能查明管轄單位者，應移送警察機關就性騷擾申訴逕為調查。移送時以書面通知申訴人，同時副知該性騷擾事件之主管機關。除有第十三點得不予受理之情形外，應予錄案受理。不受理之申訴案件，應提申評會備查。
- (二) 確認受理之申訴案件，主任委員應指派三人以上之委員組成專案小組於申訴或移送到達之日起七日內進行調查，其中專案小組女性成員比例不得低於二分之一，其成員應有具備性別意識之外部專業人士；必要時，得請求警察機關協助。
- (三) 性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一

項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

1. 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。
2. 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。
3. 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

(四) 專案小組調查過程應保護當事人之隱私；必要時，得請當事人到會或實地進行訪談，在調查結束後，並應作成調查報告書，提申評會評議，且該報告書之內容應包括下列事項：

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。

(五) 申訴案件之評議，應事前通知當事人得到場說明；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。

(六) 申評會會議以不公開為原則，對申訴案件之評議，應參考專案小組之調查結果，作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之

建議；決定不成立者，仍應審酌評議情形，為必要處理之建議。

(七) 申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關機關（單位）依規定辦理。

(八) 申訴案件應自受理之次日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

(九) 屬性騷擾防治法規範之申訴案件，應將調查報告及處理建議移送直轄市、縣（市）主管機關辦理；屬性別平等工作法規範並經調查認定屬性騷擾之申訴案件，應將處理結果通知被害人勞務提供地之地方主管機關。

十三、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。

(二) 提出申訴逾申訴期限。

(三) 申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。

(四) 同一事由經評議決議確定。

(五) 對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。

申評會對屬性騷擾防治法規範之申訴案件，因有前項第

(一)、(二)款或同一事由經撤回申訴而再提出申訴者，

應即以書面移送直轄市、縣（市）主管機關處理，並以書面通知當事人。

十四、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，簽報分署長依法懲處並解除其聘（派）兼。

十五、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，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，當事人得以書面載明其原因及事實，向申評會申請迴避。

十六、屬性別平等工作法規範之性騷擾申訴案件逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，得按身分別依下列程序提出救濟：

(一) 當事人非具公務人員身分者，對申訴案之決議有異議者，得於評議決議送達之次日起二十日內，向申評會提出申復，或逕向地方主管機關提起申訴。

(二) 當事人為公務人員保障法第三條所稱之公務人員或為同法第一百零二條所規定之準用對象者，逾期未完成評議或不服評議決議得於期限屆滿或評議決議送達之次日起三十日內，繕具復審書經由本分署向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

十七、當事人有輔導、醫療等需要者，申評會得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十八、本分署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，並避免有相同事件或報復情事之發生。

十九、申評會委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非本機關之兼職委員出席會議時並得支領出席費。

二十、申評會所需經費由本分署相關預算項下支應。