

國家環境研究院工作場所性騷擾防治 及處理要點

中華民國 113 年 5 月 31 日環研人字第 1135107029 號函訂定，並溯自 113 年 3 月 8 日生效

中華民國 114 年 4 月 10 日環研人字第 1145104394 號函訂定，並自 114 年 4 月 10 日生效

- 一、國家環境研究院（以下簡稱本院）為所屬員工、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，採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項，以及「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，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。

三、本院設置工作場所性騷擾申訴管道，並將相關資訊於本院網頁或適當場所公告，由專人接聽及每日查收。

申訴專線電話：(03)4916153

申訴專線傳真：(03)4913609

申訴電子信箱：nerahr@moenv.gov.tw

四、本院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)本院應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院所能支配、管理之工作場所工作者，本院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、本院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戒或處理，並限期接受原則八小時之性別平等或性騷擾防治相關課程研習，另得視需要強制接受心理諮商與輔導。情節重大且與本院訂有勞動基準法第二條所稱勞動契約者，本院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戒或處理。

(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。

本院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。

本院因申訴人或被害人之請求，提供心理諮商協助。

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，本院於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前三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、本院院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)本院院長：由行政院或環境部停止其職務。

(二)本院各級主管：由環境部或本院停止或調整其職務。

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、本院設置設性騷擾防治及申訴評議會(以下簡稱申評會)，負責處理工作場所性騷擾申訴案件。申評會置委員五人至九人，其中一人為召集人，由院長指定副院長一人兼任，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；其餘委員由院長就本院員工、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，男性委員人數應占委員總數三分之一以上；委員應親自出席，不得代理。

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，由院長聘(派)本院員工、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。

申評會會議，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。

本院院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要點規定辦理。

前項情形，申訴人非屬公務人員者，除得依環境部管道申訴外，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。逾期不補正者，申訴不予受理。

十、申訴人向本院提出申訴時，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。申評會就受理之申訴案件，應於受理申訴或移送到達之日起七日內組成三人以上申訴調查小組進行調查，其中應有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，應作成適當之懲處或處理建議，並限期接受原則八小時之性別平等或性騷擾防治相關課程研習，另得視需要強制接受心理諮商與輔導；決議不成立者，仍應限期接受原則二小時之性別平等或性騷擾防治相關課程研習，並得視情節另為其他必要處理之建議。

(四)前款決議應以書面通知申訴人及被申訴人。

(五)第三款建議懲處及處理對象屬本院員工者，應簽陳院長核定後，移請本院考績委員會審議或由相關單位執行決議事項。非屬本院員工者，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、本院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，其期間不受前項規定之限制。

本院未處理或不服本院調查決議，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。本院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、本院調查性騷擾事件時，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，本院並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

(三)申評會或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。並得邀請具相關學識經驗者協助。

(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、本院對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，確保所作決議事項確實有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

十六、非本院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。

十七、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規規定辦理。