

交通部觀光署大鵬灣國家風景區管理處 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範

民國 099 年 08 月 31 日觀鵬人字第 0990700085 號函發布

民國 110 年 11 月 05 日觀鵬人字第 1100700076 號函發布

民國 112 年 08 月 01 日觀鵬人字第 1120700084 號函修正

民國 113 年 06 月 12 日觀鵬人字第 1130700031 號函修正

- 一、交通部觀光署大鵬灣國家風景區管理處（以下簡稱本處）為提供員工、業務委外人員及求職者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第十三條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法第七條第一項及性騷擾防治準則，訂定本規範。
- 二、本處性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本規範行之。
- 三、本處各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：
 - （一）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）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。
- 四、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：
 - （一）不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，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。
- 五、本處就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。
專線電話：08-8338100#171
專線傳真：08-8338103
專用電子信箱：db113.dbnsa@tad.gov.tw
申訴專責單位：人事室
- 六、本處應責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種

傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬人員有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

本處就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

(一) 員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練，內容如下：

1. 性別平等知能。
2. 性騷擾基本概念、法令及防治。
3. 性騷擾申訴之流程及方式。
4. 其他與性騷擾防治有關之教育。

(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，每年應定期接受相關教育訓練，內容如下：

1. 性別平等教育法、性別平等工作法及本法之認識與事件之處理。
2. 覺察及辨識權力差異關係。
3. 性騷擾事件有效之糾正及補救措施。
4. 被害人協助及權益保障事宜。
5. 其他與性騷擾防治有關之教育。

前項教育訓練，以各級主管，及受理性騷擾申訴之專責人員或單位成員為優先。

七、本處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，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. 本處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，或經認定為性騷擾但未依公務人員相關法律予以停職或免職者，得依規定申請復職，及補發停止職務期間之本俸、年功俸或相當之給與。
5. 性騷擾行為經調查屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。

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。
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。

本處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，本處仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。性騷擾之被申訴人如非為本處員工，或申訴人如為業務委外人員或求職者，本處仍將依本規範相關規定辦理，並採取第一項所定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(事業單位)，且具共同作業或業務往來關係者，本處於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取第一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、本處知悉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下列有效之糾正及補救措施：

- (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. 必要時協助通知警察機關到場處理。
 3. 檢討所屬場所安全。
- (二) 事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。
- (三) 必要時得採取下列處置：
 1. 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
 2. 避免報復情事。
 3. 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
 4. 其他認為必要之處置。

本處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。

九、本處人員於非本處所能支配、管理之工作場所工作者，本處應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知本處人員。

本處知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

- 十、本處將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本處為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱本委員會），本委員會置主任委員一名，並為會議主席，主席因故不能主持會議時，得另指定其他委員代理之；置委員三人至七人，其成員之女性代表不得低於二分之一，視需要聘請專家學者擔任委員，並得由本處性別平等工作小組委員兼任之。

- 十一、本處首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人應向交通部觀光署提出申訴，其處理程序依交通部觀光署相關規定辦理；但非公務人員遭受本處首長性騷擾，得逕向地方主管機關提起申訴；如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應向地方主管機關提出申訴。

- 十二、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做成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應申訴書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)有法定代理人者或委任代理人者，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。

前項作成之紀錄不合規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人於十四日內補正。

業務委外人員如遭受本處人員性騷擾時，本處將受理申訴並與所屬事業單位共同調查，將結果通知所屬事業單位及當事人。

本處於接獲第一項申訴時，應依性別平等工作法第十三條第四項規定，通知地方主管機關。

- 十三、申訴人向本處提出性騷擾之申訴時，得於本處決議通知書送達前，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。

- 十四、本處接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過

程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

本處受理前項性騷擾申訴案件後，由本委員會調查，並得成立調查小組調查之。前項調查小組以三人至五人為原則，其成員中女生代表應達二分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。

申訴處理調查之結果，其內容包括下列事項：

(一)性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。

(二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

(三)事實認定及理由。

(四)處理建議。

- 十五、參與性騷擾事件之處理、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。

違反前項規定者，主任委員應終止其參與該性騷擾申訴事件，本處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。

- 十六、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，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本處申請令其迴避；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本處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，由本處命其迴避。

- 十七、本委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。

性騷擾申訴調查委員會召開會議時，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。

性騷擾申訴調查委員會應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申

訴人及被申訴人。

十八、本處自接獲性騷擾申訴翌日起二個月內結案，必要時，得延長一個月，並通知當事人；經調查認定屬於性騷擾之案件，應將處理結果通知地方主管機關；屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關。

申訴人如認本處未處理或不服本處所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

申訴人如認本處於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，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。

十九、申訴調查委員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，其期間不受前條第一項規定之限制。

二十、性騷擾行為經調查屬實者，本處得視情節輕重，對性騷擾行為人依公務人員考績法、公務員懲戒法、交通部觀光署及所屬機關職員獎懲標準表或其他相關法令規定為適當之懲處，並通知地方主管機關。如涉及刑事責任者，得移送司法機關處理。

二十一、本處對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以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。

二十二、本規範奉處長核定公布後實施，修正時亦同。