

# 國家科學及技術委員會南部科學園區管理局性騷擾防治申訴及處理要點

- 92年3月4日南人字第 0920003446 號函訂定
- 103年5月5日南人字第 1030011010 號函修訂
- 107年5月10日南人字第 1070013821A 號函修訂
- 109年1月21日南人字第 1090002287 號函修訂
- 109年12月24日南人字第 1090034738 號函修訂
- 111年8月8日南人字第 1110023898 號函修訂
- 112年2月20日南人字第 1120004552 號函修訂
- 113年6月25日南人字第 1130019739 號函修訂

## 壹、總則

- 一、國家科學及技術委員會南部科學園區管理局（以下簡稱本局）為防治及處理性騷擾事件，特依性別平等工作法(以下簡稱性工法)第十三條第一項、性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)第七條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則(以下簡稱性工準則)及性騷擾防治準則(以下簡稱性騷準則)規定，訂定本要點。
- 二、本局之性騷擾防治、申訴及處理，除法令另有規定外，依本要點規定辦理。
- 三、本要點所稱性騷擾，指性工法第十二條第一項、第二項及性騷法第二條情形。
- 四、本要點適用於本局員工相互間或本局員工與非本局員工間發生之性騷擾事件。  
本要點於本局員工在工作時間或工作場域外，對他人有性騷法所定性騷擾之情形，經被害人向本局申訴或經警察機關移送者，亦適用之。

## 貳、性騷擾防治措施

- 五、本局應設置性騷擾申訴之專線電話、傳真、電子信箱等申訴管道並公開揭示。  
申訴專線電話：06-5050848  
申訴專用傳真：06-5050472  
申訴電子信箱：sexequal@stsp.gov.tw
- 六、本局應妥善利用各種集會及訓練課程，加強對員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。  
本局員工應接受性騷擾防治之教育訓練，擔任主管職務及參與性騷擾申訴事件處理、調查及決議人員，每年定期接受相關教育訓練並優先實施。
- 七、本局於知悉員工有遭受性騷擾或違反性騷擾規定之情形時，應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，並不得對申訴人作不利益處分或管理措施。
    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。

(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。

本局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，應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

本局得應申訴人或被害人之請求，提供至少二次之心理諮商協助。

- 八、本局員工涉及性騷擾事件，一方為其他機關(事業單位)，且與本局具共同作業或業務往來關係者，本局於知悉時應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方採取前點所定立即有效之糾正及補救措施，共同協商解決或補救辦法並保護當事人之隱私及其他人格法益。

派駐本局工作人員涉及性騷擾事件，一方為其他機關(事業單位)，且與本局具共同作業或業務往來關係者，本局於知悉時應通知雙方雇主，依法辦理相關事項。

- 九、本局知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件者，應依性騷法第七條第二項與第三項及性騷準則第五條規定，採取有效之糾正及補救措施。

- 十、本局就工作場所與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。

本局員工於非本局所能支配、管理之工作場所工作者，本局應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。

- 十一、本局應設申訴處理委員會，負責處理性騷擾申訴案件。

申訴處理委員會置委員七人至十一人，其中一人為召集人，由本局局長指定副局長一人兼任，並為會議主席。召集人因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員，由局長就具性別意識之專家學者及本局職員聘(派)兼任之，其中女性委員不得少於二分之一，男性委員與專家學者各不得少於三分之一。

委員任期二年，期滿得續聘(派)。任期內出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

申訴處理委員會置執行秘書與幹事各一人，由本局局長就本局職員中指派兼任之。

申訴處理委員會由本局人事室負責相關幕僚作業。

### 叁、性騷擾事件申訴及處理

- 十二、本局員工及求職者遭受屬性工法規範之性騷擾，應向本局提出申訴；屬性騷法規範之性騷擾事件，申訴時行為人為本局員工，向本局提出申訴。本局局長涉及性工法之性騷擾事件，應向國家科學及技術委員會(以下簡稱國科會)提出申訴。其處理程序依國科會相關規定辦理，申訴人為非公務人員保障法(以下簡稱保障法)適用或準用對象者，亦得逕向地方主管機關提出申訴。
- 本局局長為性騷法規範之性騷擾事件被申訴人，申訴人應向地方主管機關提出申訴。
- 承攬廠商之工作人員及支援人員遭受本局員工性騷擾時，本局得受理申訴並與其雇主共同調查，並將結果通知雇主及當事人。
- 十三、性騷擾事件之申訴，得以書面、電子郵件或言詞提出。以電子郵件或言詞提出申訴者，受理之人員應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。
- 前項書面、電子郵件或言詞作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：
- (一)申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務單位與職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。
  - (二)有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住居所及聯絡電話。
  - (三)申訴之事實內容及相關證據。
  - (四)性騷擾事件發生及知悉之時間。
- 本局於接獲第一項申訴時，屬性工法規範之案件，依勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。
- 申訴書、電子郵件或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。
- 申訴人於申訴案件作成決定通知書送達前，得以書面撤回其申訴。申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，得再提出申訴。
- 十四、本局接獲性騷擾申訴而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位(以下稱調查單位)，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。
- 前項移送，應以書面通知當事人，並副知地方主管機關。
- 十五、屬性工法規範之申訴案件有下列各款情形之一者，得不予受理：
- (一)申訴不符第十三點規定，而無法通知補正，或經通知限期補正逾期未補正。
  - (二)同一性騷擾事件經結案或已撤回後再提出申訴。
  - (三)申訴人非性騷擾事件之受害人或其代理人。
  - (四)對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。
- 屬性騷法規範之申訴案件有性騷法第十四條第五項所定不予受理情形者，

應依該法施行細則第十四條第二項規定，移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查，並以書面通知當事人。

申訴案件是否確屬前二項不予受理情形，應召開申訴處理委員會決定，必要時得採書面審查方式辦理。

#### 十六、性騷擾申訴案件受理及調查程序：

(一) 接獲性騷擾申訴案件，由本局人事室簽請召集人指派三人以上之委員或外部專業人士組成專案小組進行調查，如屬性騷法規範案件應於七日內開始調查。

(二) 前款專案小組外聘及女性成員均不得少於二分之一。

#### 十七、性騷擾申訴案件處理原則：

(一) 申訴案件之處理，應以不公開方式為之，並秉持客觀、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者外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿性騷擾事件之證據。

(二) 參與性騷擾申訴案件處理之人員，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，簽報本局局長解除其聘（派）兼並依法懲處。

(三) 性騷擾之調查，依性工法第十二條第一項至第四項及性工準則第五條規定認定；屬性騷法規範之性騷擾事件，依性騷法第二條、同法施行細則第二條及性騷準則第二條認定。

#### 十八、參與性騷擾申訴案件處理之人員，有下列各款情形之一者，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姻親或曾有此關係者為事件之當事人。

(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。

(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。

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，向申訴處理委員會申請令其迴避；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訴處理委員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，應由申訴處理委員會命其迴避。

#### 十九、申訴處理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，不受第二十二點結案期限之限制。

#### 二十、專案小組調查結束後應作成調查報告書，提申訴處理委員會審議，調查報

告內容包括下列事項：

- (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) 申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳訴及答辯。
- (四) 相關物證之查驗。
- (五) 事實認定及理由。
- (六) 處理建議。

#### 二十一、申訴處理委員會會議召開及審議決議之處理

- (一) 申訴處理委員會委員應親自出席會議，不得代理。申訴處理委員會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員二分之一以上之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。
- (二) 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，並得邀請專家學者或相關人員列席。
- (三) 申訴處理委員會應參考專案小組之調查結果，作出成立或不成立之決議。決議成立者，應作適當處理之建議；決議不成立者，得審酌審議情形，為必要處理之建議。
- (四) 屬性工法規範之性騷擾事件，審議決議應載明理由，以書面通知申訴人及被申訴人。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。
- (五) 屬性騷法規範之性騷擾事件，應將調查報告及處理建議移送地方主管機關。

二十二、申訴案件應自本局接獲申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並應以書面載明理由通知當事人。

#### 肆、申訴案件之救濟程序

二十三、屬性工法規範之性騷擾事件，申訴人及被申訴人為保障法適用或準用對象者，如認本局未處理或不服本局所為之調查或懲處結果，得於期限屆滿或審議決議送達之次日起三十日內，繕具復審書經由本局向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

前項申訴人非保障法之適用或準用對象者，依性工法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

二十四、屬性工法範圍之性騷擾事件且申訴人非保障法之適用或準用對象者，如認本局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，得依性工法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

#### 伍、附則

二十五、性騷擾行為經調查屬實，本局將依申訴決定之建議，視情節輕重，對性騷擾行為人依公務人員考績法或其他相關法令規定為適當之懲處或處理。如經證實有惡意虛構之事實者，應對申訴人為適當之懲處或處理。

二十六、本局對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、考核及監督，確保申訴決定

之建議有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

二十七、申訴處理委員會委員均為無給職。但非本局之委員撰寫調查報告書或出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。

性騷擾申訴案件撰寫或製作相關調查報告等必要文件所需經費及前項出席費，由本局相關預算項下支應。