

## 性騷擾防治、申訴及調查處理辦法

- 一、\_\_\_\_\_（以下簡稱本單位）為維護職場性別工作權平等及提供員工與受服務對象免受性騷擾之工作及服務環境、防治性騷擾事件發生、建立性騷擾事件申訴管道、維護當事人權益，依「性別工作平等法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」，訂定本辦法，並公開揭示。
- 二、本單位性騷擾事件處理，除法令另有規定外，依本辦法之規定辦理。
- 三、本辦法適用於本單位各級主管對其所屬員工、員工相互間或員工與受服務對象間、員工遭任何人申訴之性騷擾事件。性騷擾之行為人如非本單位員工，本單位依法提供受害人行使權利之協助。
- 四、本辦法所稱性騷擾，指事件當事人間有下列情形之一者，包括：
- （一）性別工作平等法之性騷擾：
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. 僱主、各級主管或因工作關係有管理監督權者利用其工作上的權力、機會或方法對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、行為、圖片或其他方法，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）性騷擾防治法所稱性騷擾：
- 係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：
1. 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
  2. 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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。
- （三）職場性騷擾之行為人如有意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，則應同時適用性騷擾防治法第 25 條之規定。
- 五、本單位應採行適當措施，防治性騷擾情形，並設置專線電話 07-\_\_\_\_\_ 傳真 07-\_\_\_\_\_、專用信箱或電子信箱\_\_\_\_\_，廣納建言；如有性騷擾或疑似事件發生時，應即時檢討、改善防治措施、受理申訴或協助提出告訴。
- 六、本單位各科室應妥善利用集會及印刷品等各種傳遞方式，加強所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並鼓勵所屬員工參與性騷擾防治相關教育訓練。
- 七、本單位性騷擾申訴之處理，得組成申訴處理委員會(以下稱處理委員會)決議

處理之。

前項委員會中應置委員三人至五人，除人力資源部門主管為當然委員外，其餘委員由主管就申訴個案指定本單位在職員工或選聘專家擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例。

第一項委員會得由主管指定其中一人為主任委員，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。

為第四條第一款之事件嫌疑人為本單位之最高主管，則被害人可逕向直轄市、縣(市)主管機關申訴。

八、性騷擾事件之申訴，應以書面為之。受害人或其法定代理人申訴第四條第一款之申訴無時效限制，申訴第四條第二款之申訴則應自事實發生之日起一年內向本單位人事單位提出申訴；必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應以書面補正。

申訴書應載明下列事項：

(一) 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

(二) 有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。

(三) 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

(四) 請求事項。

(五) 有代理人者應檢附委託書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

九、申訴人於申訴處理委員會作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

前項撤回如委任代理人提出者，受委任人應有特別代理權。

十、本單位處理性騷擾申訴案件應以不公開方式為之。

十一、處理委員會評議程序如下：

(一) 受理之申訴案件，如組成處理委員會，女性比例不得低於二分之一。處理調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書。

(二) 調查處理時，應事前通知當事人到場說明，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。

(三) 申訴處理委員會對申訴案件之評議，應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，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。

(四) 申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關單位依規定辦理；受理第四條第二款之性騷擾事件並應函知雙方當事人暨性騷擾防治法之政府主管機關。

(五) 受理第四條第一款之性騷擾事件申訴案件應自提出起二個月內結案，必要時得延長一個月，並通知當事人。受理第四條第二款之性騷擾事件應自申訴之日起七日內開始調查，並應於二個月內作成決定，必要時得延長一個月，並通知當事人。

十二、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

- (一) 以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出申訴，經通知補正逾14日未以書面補正者。
- (二) 依第四條第二款提起申訴逾申訴期限者。
- (三) 申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人者。
- (四) 同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提起申訴者。
- (五) 對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。
- (六) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居所者。

十三、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，報請本單位依法懲處並解除其聘（派）兼。

十四、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，在調查過程中有下列情形之一者，應自行迴避：

- (一) 本人或其配偶、前配偶、三等親內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，現為或曾為證人、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，當事人得以書面舉其原因及事實，向處理委員會申請迴避。

十五、受理第四條第一項第一款之性騷擾，性騷擾事件已進入司法程序，或已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議者，處理委員會得決議暫緩調查及評議。

十六、受理第四條第一項第一款之性騷擾，性騷擾申訴事件經處理委員會決定確定後，有下列情形之一者，當事人得向處理委員會申請再評議：

- (一) 決定與載明之理由顯有矛盾者。
- (二) 處理委員會之組織不合法者。
- (三) 依本要點應迴避之委員參與決定者。
- (四) 參與決定之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
- (五) 證人、鑑定人就為決定基礎之證言、鑑定為虛偽陳述者。
- (六) 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- (七) 為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
- (八) 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- (九) 原決定就足以影響決定之重要證物漏未斟酌者。

申請再評議應於二十日內為之，並以書面提出。其期間自申訴決定書送達當事人之日起算。但再評議之事由發生在後或知悉在後者，自知悉時起算。申請再評議應以書面敘述理由，連同原申訴決定書影本，向原為申訴決定

之委員會為之。

處理委員會認為再評議無理由者，應維持原申訴決定；有理由者，應變更原申訴決定，並通知當事人及相關單位。

再評議除本辦法另有規定外，準用申訴程序之規定。

- 十七、受理第四條第二款之性騷擾事件，當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。
- 十八、本單位各級主管不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處分，如經查明屬實，視情節輕重予以必要之處分。
- 十九、本單位員工如經調查確有性騷擾之事實，視情節輕重予以懲處，並對其作成申誡、小過、大過、調職、降級、解聘（僱）等處分之建議，如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲處建議；其涉及刑事責任時，得移送司法機關處理。
- 二十、本單位對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤及監督，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。關於第四條第二款之性騷擾事件，經本單位調查屬實，應移送直轄市、縣（市）主管機關，依性騷擾防治法第 20 條、第 21 條規定處理。
- 二十一、處理委員會認為當事人有輔導、醫療等需要者，得協助轉介至專業輔導或醫療機構。
- 二十二、處理委員會委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非本單位之兼職委員出席會議時並得支領出席費。
- 二十三、處理委員會所需經費由本單位相關預算項下支應。
- 二十四、本辦法自發布日施行。

## 禁止工作場所性騷擾之聲明

(以下簡稱本單位) 依據性別工作平等法第 13 條, 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 4 條暨性騷擾防治法第 7 條及性騷擾防治準則第 4 條之規定, 特頒布此一禁止工作場所性騷擾之書面聲明, 並訂定處理此類事件之申訴程序, 以提供本單位所有員工一免於性騷擾侵擾之工作環境。為維護此一承諾, 本單位特以書面加以聲明, 絕不容忍任何本單位之管理階層主管、員工同仁 (包括求職者)、顧客、主顧及其他受服務人員等, 從事或遭受下列性騷擾行為。

本辦法所稱性騷擾, 指事件當事人間有下列情形之一者, 包括:

### (一) 性別工作平等法之性騷擾:

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. 僱主、各級主管或因工作關係有管理監督權者利用其工作上的權力、機會或方法對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、行為、圖片或其他方法, 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) 性騷擾防治法所稱性騷擾:

係指性侵害犯罪以外, 對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為, 且有下列情形之一者:

1. 以該他人順服或拒絕該行為, 作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
2. 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式, 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。

本單位所有員工均有責任協助確保一免於性騷擾之工作環境, 如果妳(或你) 感覺遭到上述行為之侵害, 或目睹及聽聞這類事件發生, 應立刻通知本單位之

\_\_\_\_\_ (先生/女士), 以便依據本單位所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之相關規定, 做出合適之處理。本單位絕對禁止對通報此類事件者、提出此類申訴者及協助性騷擾申訴或調查者, 有任何報復之行為。

本單位將對此類事件之申訴進行深入而迅速之調查, 並對申訴者、申訴內容及處理結果儘可能採取保密措施。性騷擾行為如經調查屬實 (包括誣告之情形), 本單位將採取合宜之措施來處理, 包括對加害人加以懲處, 必要時甚至逕行解僱。

為加強所有員工對此類事件之認知與瞭解, 本單位將定期舉辦相關之講習及訓練課程, 員工對此類課程均有參加之義務, 無故拒不參加者, 將依曠職方式受理。

為確定本單位所有員工均已詳閱此份書面聲明, 並瞭解其內容。