

衛生福利部北區兒童之家性騷擾防治措施及申訴案件處理要點

95年6月29日北童人字第0950001105號

102年7月23日修正

105年3月14日北童人字第1050005201號函修正

107年4月30日北童人字第1070000376號函修正

109年12月30日北童人字第1090001301號函修正

112年03月17日北童人字第1120360045號函修正

113年05月31日北童人字第1130360052號函修正

114年05月28日北童人字第1140360085號函修正

自114年06月01日生效

- 一、衛生福利部北區兒童之家（以下簡稱本家）為提供員工免於性騷擾暨性侵犯之學習及工作環境，並採取適當之預防、糾正、懲處措施及申訴，以維護當事人權益及隱私，特依據「性別平等工作法」（以下簡稱性工法）、「性騷擾防治法」（以下簡稱性騷法）、「工作場所性騷擾防治措施準則」及「性騷擾防治準則」相關事項，訂定本要點。
- 二、本要點所稱性騷擾，指性工法第十二條及性騷法第二條第一項各款情形。
 - (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. 雇主、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。

具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：

- (1) 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- (2) 與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。
- (3) 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- (4) 強制性交及性攻擊。
- (5) 展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

(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。

三、本要點適用於本家員工相互間、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。

本家員工於工作時間、工作場域外，對不特定之個人有性工法及性騷法所定性騷擾之情形時，經被害人向本家申訴、經本家所在地主管機關(桃園市政府)或經警察機關移送時亦適用之。

四、本家應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

五、本家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，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

擔任主管職務及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年接受相關教育訓練。

六、本家應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，以利申訴。

員工申訴專線電話：03-3128008

員工申訴專用傳真：03-3128008

員工申訴電子信箱：nhc003@nrch.mohw.gov.tw

服務對象：申訴專線電話：03-3524632

服務對象申訴專用傳真：03-3126921

服務對象申訴電子信箱：f01@nrch.mohw.gov.tw

七、本家應利用集會及印刷品、內部文件等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

八、本家於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

(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。
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. 本家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，得暫時停止或調整其職務；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。

本家因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

本家因申訴人或被害人之請求，提供至少二次之心理諮商協助。

本家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(例如監視器、家區照明設等)，避免性騷擾之發生。

九、 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，任一方之機關(事業單位)於知悉性騷擾之情形時，依下列規定採取第八點所定立即有效之糾正及補救措施：

(一) 任一方之機關(事業單位)於知悉性騷擾之情形時，應以書面、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。

十、 本家設置性騷擾防治(申訴處理)小組，負責處理工作場所性騷擾防治及申訴案件。本小組置委員7至11人，其中1人為主任委員，由主任指定秘書兼任，並為會議主席，其餘委員由主任就本家職員聘(派)兼任之，如有性騷擾申訴案件時，除本家委員外並另聘具有性別相關學識或法律專業人士為委員，小組之女性委員不得少於二分之一，男性委員與專業人士各不得少於三分之一，審議申訴案件。

委員任期二年，均為無給職，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。

性騷擾防治小組以召集人為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之，開會時，應有全體委員三分之二以上出席方得開會，出席委員過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主席。

各單位主管之委員(人事單位、社工科、行政室、保育科)應按月輪值，以利申訴案件之受理。

承攬廠商之工作人員如遭受本家員工性騷擾時，本家應受理申訴且與承攬事業單位共同調查，並將結果通知承攬事業單位及當事人。

十一、發生性騷擾事件時，被害人或其代理人得依本家所訂文件向性騷擾申訴處理小組提出申訴，經受理後進行調查。

屬性騷法規範之事件，申訴期間如下：

- (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，得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件方式提出申訴者，受理人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認內容無誤。

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、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二)有法定或委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、住居所、聯絡電話。
- (三)申訴之事實及內容。
- (四)可取得之相關事證或人證。

屬性騷法規範之性騷擾事件，前項書面或紀錄不合規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

申訴人於案件申訴處理期間，得撤回申訴，申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

本家於接獲性工法申訴時，應依性工法第十三條第四項規定，通知桃園市政府或其他被害人勞務提供地之直轄市、縣（市）主管機關。本家認有性騷法第十四條第五項所定不予受理情形者，應依性騷法施行細則第十四條第二項規定，移送所在地之（構）主管機關(桃園市政府)決定不予受理或應續行調查。

十二、性騷擾申訴處理小組處理程序如下：

- (一)接獲性騷擾申訴案件後，應即送請當月輪值之委員於五日內確認受理申訴。召集人並應於確認受理後七日內，指派三人以上之委員，組成調查小組進行調查，且小組成員應有外部專業人士。
- (二)調查小組及處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密；如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。調查結束後，應由小組委員將結果作成調查報告書，提交申訴處理小組會議審議。
- (三)前款調查報告書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。
- (四) 性騷擾事件調查及申訴處理小組會議之召開，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私與人格法益。行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。
- (五) 性騷擾申訴處理小組開會前，應通知申訴人、被申訴人，以便其申請到場說明；並得邀請申訴人、被申訴人、關係人、專業人士或相關人員列席說明。
- (六) 性騷擾申訴處理小組對於申訴案件，應作成決議，決議成立時，並得作成懲處或其他處理建議。決議應於簽陳主任核定後，另移請人事單位依規定辦理懲處或轉送相關單位執行有關事項。
- (七) 申訴案件應自接獲之次日起二個月內結案，必要時，得延長一個月，並應以書面通知當事人。
- (八) 適用性工法之性騷擾事件，決議應載明理由，以書面通知申訴人及被申訴人，並通知桃園市政府或其他被害者勞務提供地之直轄市、縣（市）主管機關。適用性騷法之性騷擾事件，應移送桃園市政府辦理。
- (九) 適用性工法之性騷擾事件，當事人得分別依下列程序提出救濟：
1. 公務人員及聘用人員不服性騷擾申訴處理小組就性騷擾成立或不成立之決議者，得於收受書面通知三十日內繕具復審書，經由本家向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。
 2. 約僱人員、約用人員、技工、工友及駕駛就本家未處理或不服本家所為之調查或懲處結果者，得依性工法第三十二條之一第一項規定，逕向桃園市政府或其他被害人勞務提供地之直轄市、縣（市）主管機關提起申訴。
- (十) 委員如有法定應迴避事項，應自行迴避，當事人亦得申請其迴避；如未自行迴避，亦未經當事人申請迴避者，應由調查小組命其迴避。委員如有其他事由足認其有偏頗之虞者，當事人亦得申請迴避，被申請迴避之委員，對於該申請得提出意見書；迴避與否，由性騷擾申訴處理小組決定之。
- (十一) 參與申訴案件處理、調查、審議之人員，有行政程序法第一章第四節迴避之適用者，有下列情形之一者，應自行迴避：
1. 本人或其配偶、前配偶、四等親內姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
 2. 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。
 3. 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

4. 於該事件，現為或曾為證人、鑑定人者。

5. 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，向申訴處理小組申請迴避。

(十二) 參與調查、處理之人員，對於申訴案件內容，應負保密責任，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，召集人應立即終止其參與，並簽陳主任依規定辦理懲處；其非本家現職人員者，得函請其服務機關（構）依規定辦理懲處事宜。

(十三) 本家各單位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之有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

十三、當事人有輔導或醫療等需要者，本家得轉介專業輔導或醫療機構。

十四、本家對遭受性騷擾之員工，應提供必要之協助，如被申訴人非本家之員工時，應函知其服務機關（構）或依有關法令規定辦理。

十五、本家不會因員工提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。

十六、本家人事、主計及政風人員，涉職場性騷擾事件時，應循本要點辦理，其懲處依各該專屬人事管理法令規定辦理。

十七、本家外聘之兼職委員及參與調查之專業人員，撰寫調查報告書，得支領撰稿費。出席會議時，得支領出席費。

十八、本家首長涉及性工法之性騷擾事件者，申訴人應向衛生福利部提出申訴，並準用衛生福利部性騷擾防治措施及申訴案件處理要點規定辦理。涉及性騷法之性騷擾事件，應向各機關（構）所在地之縣（市）主管機關(桃園市政府)申訴。

十九、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規規定辦理。