

衛生福利部南區兒童之家 性騷擾防治及申訴案件處理要點

中華民國102年9月16日南兒人字第1020007297號函訂定並自102年7月23日生效

中華民國103年10月20日修訂

中華民國109年12月9日修訂

中華民國110年12月8日修訂

中華民國112年3月23日修訂

中華民國113年5月24日修訂

中華民國113年8月21日修訂

中華民國113年11月27日修訂

中華民國114年3月17日修訂

- 一、衛生福利部南區兒童之家(以下簡稱本家)為維護職場性別工作權平等及提供員工與受服務對象免於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」(以下簡稱性工法)、「工作場所性騷擾防治措施準則」、「性騷擾防治法」(以下簡稱性騷法)、「性騷擾防治準則」，訂定本要點，並公開揭示。
- 二、本家有關性騷擾事件防治及申訴案件之處理，除法令另有規定外，依本要點規定辦理。
- 三、本要點適用於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及員工遭任何人申訴之性騷擾事件。性騷擾之行為人如非本機構員工，本機構依法提供受害人行使權利之協助。
本家首長涉及性騷擾事件之申訴程序如下：
 - (一)涉及性工法之性騷擾事件，申訴人為公務人員及聘用人員，應向衛生福利部提出申訴，其處理程序依「衛生福利部性騷擾防治措施及申訴案件處理要點」辦理；申訴人為約僱人員、約用人員、技工、工友及駕駛，應依性工法第三十二條之一第一項第一款規定逕向高雄市政府勞工局提出申訴。
 - (二)涉及性騷法之性騷擾事件，應向高雄市政府社會局提出申訴。
- 四、本要點所稱性騷擾，指性工法第十二條、工作場所性騷擾防治措施準則第五條及性騷法第二條所規定之情形。
- 五、本家應利用集會或文宣、電子信箱等各種傳遞訊息方式，加強員工、承攬勞工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練(含數位學習)：

(一)員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

(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。

前項教育訓練，對前項第二款之人員優先實施。

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。

申訴專線電話：07-3536265

申訴專用傳真：07-3536107

申訴專用信箱：srch0285@srch.mohw.gov.tw

七、本家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、被申訴人具權勢地位(機關首長或各級主管)，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。

5、性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本家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而知悉性騷擾事件，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。

本家知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件時，應採取下列措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

(一)性騷擾事件發生當時知悉者，協助被害人申訴及保全相關證據，並檢討所屬場所安全，必要時協助通知警察機關到場處理。

(二)性騷擾事件發生後知悉者，應檢討所屬場所安全。

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，避免性騷擾之發生。

八、被害人及行為人分屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之機關於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第七點所定立即有效之糾正及補救措施：

(一)任一方之機關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，通知他方機關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。

九、性騷擾事件之申訴，應以書面為之。受害人或其法定代理人適用性騷擾法之申訴無時效限制，適用性騷擾防治法第十四條規定之期限向本家提出申訴；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。以言詞申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經申訴人確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面申訴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、身分證明文件字號、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、職業、住所或居所及聯絡電話。

(三)申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證及請求事項。

十、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。

十一、本家為處理性騷擾申訴案件，應設申訴處理委員會(以下簡稱申訴會)。

申訴會置委員五人至十一人，其中一人為召集人，由主任指定秘書一人兼任，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，其餘委員由主任就本家員工、專業人士聘(派)兼任之；委員應親自出席，不得代理。全體委員，女性委員應占全體委員人數二分之一以上之比例，男性委員與專業人士各不得少於三分之一。

委員任期二年，期滿得連任；任期內出缺，仍由主任指定人員遞補。

申訴會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數之同意始得決議，可否同數時取決於主席。

前述具性別意識之專業人士得自衛生福利部性騷擾調查專業人員培訓及調查專業人才庫遴選之。

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。

代表本家行使管理權或代表本家處理有關受僱者事務之人為性騷擾行為人時，被害人除得向性騷擾申訴會提出申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

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，逾期未以書面補正者。

(二)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或委任代理人者。

(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、服務機關及住居所者。

十三、申訴會對申訴案件之處理程序如下：

(一)機關接獲性騷擾事件，應先依事件發生之場域及當事人之身分關係，判斷有無性平法或性工法之適用，如為適用性平法或性工法之事件，

應於接獲之日起二十日內，移送該事件之主管機關，並副知當事人。

- (二)接獲申訴案件，受理人員於三日內確認是否受理。不受理之申訴案件，應提申訴會備查。
- (三)確認受理之申訴案件，應請召集人於七日內指定三人至五人委員組成專案小組，進行調查。並應於二個月內調查完成，必要時得延長一個月，並通知當事人。
- (四)專案小組調查時，得訪談雙方當事人，並得依法進行搜證及訪查。必要時，得邀請專業人士協助調查。
- (五)調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，並於調查結束後，作成調查報告，提申訴會審議。
- (六)申訴會審議時，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。
- (七)審議申訴案件應作出成立或不成立之具體決議。決議成立之案件，應載明理由並提出懲處或其他適當處理之建議。
- (八)適用性工法之性騷擾事件，接獲被害人申訴時，應通知高雄市政府勞工局，經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知高雄市政府勞工局；適用性騷法之性騷擾事件，應作成調查報告及處理建議，移送高雄市政府社會局辦理。
- (九)申訴案件經調查結果證實係誣告者，申訴人應負行政或刑事之責任。

十四、本家調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- (一)性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- (二)性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- (三)被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (四)性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。
- (五)性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- (六)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。

(七)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份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(八)性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

(九)對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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。

十五、申訴處理委員會應於申訴提出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，做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。

十六、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：

(一)公務人員及聘用人員不服性騷擾申評會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。

(二)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第二款規定，逕向高雄市政府勞工局提起申訴。

十七、受理適用性騷法之性騷擾事件，當事人不服其調查結果者，當事人得依性騷擾防治法第十六條規定，自行政處分達到之次日起三十日內經高雄市政府社會局向高雄市政府提起訴願。

十八、參與申訴案件處理、調查、審議、說明之人員，對於案件內容負有保密之責任，不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據，違反規定者，召集人應立即終止其參與外，並得視情節輕重，簽報主任依規定辦理懲處。具申訴會委員身分者，並應報請主任解除其委員職務。

十九、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：

(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。

二十、有下列情形之一者，申訴會得決議暫緩調查及審議：

(一)申訴人提出暫緩審議之請求。

(二)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。

(三)其他有暫緩調查及審議之必要者。

二十一、本家對性騷擾申訴案件應確實追蹤、考核及監督，確保申訴決定有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

二十二、性騷擾之受害人為本家員工、承攬勞工時，本家應依法提供受害人行使權利之法律協助。性騷擾之行為人如非本家員工、承攬勞工，本家應依本要點提供應有之保護。

二十三、當事人有輔導、醫療等需要時，本家得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

二十四、性騷擾行為經調查屬實者，本家得視情節輕重，對申訴人之相對人依考績法、公務員懲戒法或相關人事法規規定程序辦理後續事宜；並給予申訴人對行為人之懲處額度有陳述意見之機會，並納入最終懲處決定之參考。如涉及刑事責任時，得移送司法機關處理。

現職人員懲處權歸屬本家，調職人員由本家就性騷擾行為人於任職期間所發生之性騷擾案件，於人員調職後始知悉或決議者，由本家列舉懲處事實，擬具懲處種類及額度，送請行為人現職機關依考績法或其他人事法規所定程序及機關訂定之懲處標準覈實辦理。

上級機關對於本家所提或所核定成懲處案件有不同意見，認有違反考績法規覈實考評意旨等情事時，應先請本加重行檢視該懲處案件之適法性，後續本家逾限不處理或其處理仍有違反考績法規情事時，上級機關得逕予變更其懲處，或撤銷原懲處另為適法之處分。

人事、主計人員之懲處，依各該專屬人事管理法令規定辦理。

本家不得因員工、承攬勞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。

二十五、申訴委員會委員均為無給職，非本家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。

二十六、申訴會所需經費由本家相關預算項下支應。

二十七、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規規定辦理。

二十八、本要點奉主任核可後發布施行，修正時亦同。