

中央印製廠性騷擾防治及申訴處理要點

中華民國91年2月21日奉總經理核定
臺北縣政府91年4月23日北府勞動字第0910152955號函同意備查
中華民國95年4月14日奉總經理核定修正
中華民國95年5月10日奉總經理核定修正
臺北縣政府95年5月19日北府勞福字第0950389655號函同意備查
中華民國97年2月14日奉總經理核定修正
中華民國104年9月17日奉總經理核定修正
中華民國112年3月22日奉總經理核定修正
中華民國113年1月30日奉總經理核定修正，
自中華民國113年3月8日施行
中華民國113年5月10日奉總經理核定修正
中華民國115年8月27日奉總經理核定修正

一、為防治、處理本廠員工性騷擾事件，依據「性別平等工作法」第12、13條、「性騷擾防治法」等相關規定訂定「中央印製廠性騷擾防治及申訴處理要點」（以下簡稱本要點）。

本廠員工性騷擾防治及申訴處理，除法令另有規定外，悉依本要點之規定行之。

二、本要點適用範圍如下：

- (一)本廠所屬員工、勞務承攬勞工、實習生、技術生執行職務時或求職者，遭任何人性騷擾或被申訴性騷擾事件。
- (二)本廠首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件，被害人應向中央銀行提出申訴，依中央銀行性騷擾防治措施申訴及懲處處理要點處理；涉及性騷擾防治法之事件，則應向地方主管機關提出。

三、本要點所稱性騷擾依規範場域不同有下列情形：

(一)依性別平等工作法第12條所稱性騷擾，謂下列情形之一：

- 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，致侵害或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- 2.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、獎懲等之交換條件。
- 3.權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

(二)依性騷擾防治法第2條所稱性騷擾，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.以明示或暗示之方式，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。
- 2.以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- 3.權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

(三)性騷擾之樣態，得綜合審酌下列各款情形認定：

- 1.羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。

2. 跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
3. 偷窺、偷拍。
4. 曝露身體隱私處。
5. 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。
6. 乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處。
7. 其他與前六款相類之行為。

屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，員工於非工作時間遭受本廠同一人，或遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾，亦適用本要點規定。

適用第一項性別平等工作法所稱之性騷擾事件者，不適用第二項性騷擾防治法所稱之性騷擾事件。

性騷擾行為適用刑法或性別平等教育法者，不適用本要點。

- 四、本廠為防治前點所列性騷擾行為，除提供免受性騷擾之工作及服務環境外，設置申訴管道如下：

專線電話、傳真：02-2215-7842

專用電子信箱：ccl800@mail.cepp.gov.tw

員工於非本廠所能支配、管理之工作場所工作者，本廠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。

- 五、本廠應妥適利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，每年至少辦理一次或參加其他機構辦理之教育訓練。

- 六、申訴委員會為受理性騷擾之單位；性騷擾被害人，可洽詢申訴委員會索取「性騷擾申訴書」。

申訴委員會於受理申訴後之7日內簽請成立「申訴評議小組」（以下簡稱申評組），並負責評議案件作業。

- 七、申評組由總經理指定一級主管1人為委員暨召集人外；委員4人分由廠方代表2人、工會代表2人，其中女性委員不得少於2分之1，男性委員不得少於3分之1（廠方及工會候補委員各2人），並自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選具備性別意識之外部專業人士至少1人擔任委員會成員。

廠方代表由召集人簽請總經理核定派兼，工會代表由工會指派。

- 八、申訴書應以書面載明下列事項：

- (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、服務或就學之單位、職稱、住居所、聯絡電話。
- (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、住居所、聯絡電話。
- (三) 有委任代理人者，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、住居所、聯絡電話，並應檢附委任書。
- (四) 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。
- (五) 請求事項。
- (六) 年、月、日。

申訴書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14日內

補正。

九、員工或求職者遭受性騷擾應向本廠提起申訴，但符合性別平等工作法第32-1條第1項但書規定者，得逕向地方主管機關提起申訴。

員工或求職者向本廠或地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

- (一)非屬權勢性騷擾：自知悉時起，逾2年提起者，不予受理；自行為發生時起，逾5年者，亦同。
- (二)屬權勢性騷擾：自知悉時起，逾3年提起者，不予受理；自行為發生時起，逾7年者，亦同。

申訴人於申評組作成決定前，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。但同一事由如發生新事實或發現新證據，則不在此限。

申訴人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定辦理：

- (一)任一方之雇主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、申評組評議程序如下：

- (一)開會時應有全體委員2分之1以上出席始得開會，有出席委員過半數同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。
- (二)申訴案件之調查或審議，得通知當事人、關係人到場說明，並給予充分陳述意見及答辯之機會。惟申訴人之陳訴明確，已無詢問必要，應避免重複詢問及當事人或證人間對質。並視申訴人之身心狀況，主動提供或轉介相關協助服務。
- (三)為確認受理之申訴案件，召集人得指派3位委員組成專案小組進行調查，調查成員應包含具備性別意識之外部專家學者，且女性委員比例不低於2分之1、男性委員比例不低於3分之1。調查過程應以不公開方式為之，秉持客觀、公正、專業原則，並應確保當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，應作成調查報告，提申評組審議。
- (四)調查審議申訴案件，得要求相關人員或單位提供相關資料，該相關人員或單位不得規避、妨礙或拒絕。
- (五)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外，應予保密。
- (六)申評組對申訴案件之評議，應做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之建議。
- (七)適用性別平等工作法之事件，申訴決定應載明理由及處理建議，以書面通知當事人。
- (八)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。
- (九)申訴案件應自受理之次日起2個月內完成調查及作成決定，必要時得延長1個月，並通知當事人。
- (十)本廠各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間得先停止或調整職務。

本廠接獲屬性別平等工作法規範之性騷擾申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定成立者，並應將處理結果通知地方主管機關。

本廠接獲屬性騷擾防治法規範之申訴案，應作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關辦理，由其審議會審議。

性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重對被申訴人調整職務、懲處或其他適當處理，並以書面移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復之情事發生；情節重大者，本廠得自評議成立或知悉經地方主管機關調查結果成立之日起30日內，不經預告終止勞動契約。

申訴人之陳訴，經證實有惡意虛構之事實者，亦視情節輕重，予以懲處。

十一、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

(一)提出申訴逾本要點第九點申訴期限者。

(二)未依本要點第八點於14日內完成補正程序者。

(三)申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人或委任代理人者。

(四)同一事件經申訴決議確定或已撤回後，再提出申訴者。

(五)對不屬性騷擾範圍之事件，提出申訴。

(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。

申訴會對申訴案件，因具前項各款情形之一者而不予受理時，應於申訴或移送到達之次日起20日內，以書面通知當事人。

十二、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，召集人應即終止其參與，並得視情節輕重，簽報依法懲處並解除其派兼。

十三、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，其本人為當事人或與當事人有配偶、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，向申評組申請迴避。但有第一項應自行迴避情形不自行迴避，當事人亦未申請迴避者，應由申評組命其迴避。

應迴避之委員由候補委員遞補之。

被申請迴避之調查或評議人員在申評組就該申請事件為準駁前，應停止其調查或評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

十四、申訴案件經決定後，當事人對該決定有異議者，依下列規定提出救濟：

(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

申訴人得向地方主管機關提起申訴。

(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：

當事人就地方主管機關審議會之決定不服者，得依法提起訴願。

十五、當事人如有需要，本廠至少應提供2次心理諮商協助，並得視個案情況，轉介至專業輔導或醫療機構。

十六、本廠各單位防治及處理性騷擾應注意下列事項：

(一)事發單位對所屬場域，應立即指派相關人員檢查空間安全，如照明設備、視線死角等，迅速尋求讓相關當事人傷害減到最低之處理方式，進行性騷擾防治之改善作業。

(二)保護被害人之權益及隱私，性騷擾被害人其名譽被侵害者，得協助請求回復名譽之適當處分。

(三)定期檢討所屬公共場所及公眾得出入之場所之空間與設施整體安全。

十七、本廠各單位知悉性騷擾事件發生，應配合採取以下有效之糾正及補救措施：

(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

1. 因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

(1)採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。

(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)對性騷擾事件進行調查。

(4)對行為人為適當之懲戒或處理。

2. 非因以上情形而知悉性騷擾事件時：

(1)就相關事實進行必要之釐清。

(2)依被害人意願，協助其提起申訴。

(3)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。

(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：

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。

十八、申評組所需經費在本廠相關預算項下支應。