

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

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。
 - 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，其內容如下：

(一)所屬員工，其教育訓練內容如下：

1. 性別平等知能。
2. 性騷擾基本概念、法令及防治。
3. 性騷擾申訴之流程及方式。
4. 其他與性騷擾防治有關之教育。

(二)處理性騷擾事件或有管理責任之人員，其教育訓練內容如下：

1. 性別平等工作法及性騷擾防治法之認識與事件之處理。
2. 覺察及辨識權力差異關係。
3. 性騷擾事件有效之糾正及補救措施。
4. 被害人協助及權益保障事宜。
5. 其他與性騷擾防治有關之教育。

- 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、申評組置委員8人，除由總經理指定副總經理1人為召集人外；委員7人分由廠方代表3人、工會代表3人，其中女性委員不得少於二分之一，男性委員不得少於三分之一（廠方及工會候補委員各3人），並參考衛生福利部、勞動部或教育部建置之性騷擾調查專業人才庫，聘請專家學者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二分之一以上出席始得開會，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。當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。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二分之一、男性委員比例不低於三分之一。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、申復之期限及受理單位，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，經調查有誣告之事實者，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，依下列規定提出申復或訴願：

(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

1. 當事人得於收到申訴決定書次日起20日內以書面向作成決定之申評組提出申

復。

2. 申復應以書面敘明理由，連同原申訴決定書影本，向申評組提出。

3. 申評組於受理申復之日起30日內，認為無理由者，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機關。申復案件經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

4. 申復準用申訴程序之規定。

(二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：

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。