

社團法人榮欣社會福利服務促進協會

性騷擾防治申訴及懲處處理要點

- 一、社團法人榮欣社會福利服務促進協會（以下簡稱本會）為防治性騷擾及提供人員免受性騷擾之工作及服務環境，採取適當之預防、糾正、懲處等相關措施，維護當事人之權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項、性騷擾防治法第七條第二項、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第二條第一項規定，訂定本要點。
- 二、本要點適用於本會員工、勞務承攬派駐勞工、求職者、實習生相互間或本會員工與非員工間所發生之性騷擾事件。
- 三、本要點所稱性騷擾，包含下列情形：
 - （一）性別平等工作法之性騷擾，謂有下列情形之一者：
 - 1.受僱者於執行職務時，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.雇主對受僱者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。
 - （二）性騷擾防治法之性騷擾，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。
- 四、本會應採行適當措施，建立友善之工作環境，提升性別平權觀念，保護第二點各類之人員不受性騷擾之威脅。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即時採取有效之糾正及補救措施。

前項人員於非本會所能支配、管理之工作場所工作者，本會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、本會應利用各集會及訓練課程，對所屬人員進行性騷擾防治措施及申訴管道之相關宣導，並鼓勵其參與性騷擾防治相關教育訓練。
- 六、本會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。

專線電話：02-77337905 #200

專線傳真：03-4251670

專用電子信箱：rex@rongxin.org.tw

專責處理人員姓名或單位名稱：張登翔主任

本會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) 保護被害人之權益及隱私
- (二) 對所屬場域空間安全至維護或改善
- (三) 對行為人之懲處
- (四) 其他防治及改善措施

七、本會為受理性騷擾申訴及調查案件，應組成性騷擾申訴處理調查單位，並進行調查。

調查單位置委員三人至五人；其中一人為召集人，由理事長指定執行長兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員由執行長就本會職員及專家學者聘（派）兼任之，其中女性委員不得少於二分之一。

委員任期二年，期滿得續聘（派），任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

調查單位應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。

勞務承攬派駐勞工如於執行職務遭受性騷擾時，本會將受理申訴並與勞務承攬廠商共同調查，並將結果通知勞務承攬廠商及當事人。

八、性騷擾事件之申訴，被害人或其法定代理人、委任代理人除可依相關法律請求協助外，並得向調查單位提出申訴。

前項申訴，得以書面或言詞提出。其以言詞提出者，調查單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名蓋章：

- (一) 申訴人或其法定代理人、委任代理人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學單位及職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期；委任代理人並應檢附委任書。
- (二) 申訴事實發生日期、內容、可取得之相關事證或人證。申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，調查單位應通知申訴人於十四日內補正。

第一項申訴，屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，被害人應於事件發生後一年內向加害人服務機關或直轄市、縣(市)主管機關提出申訴。

前項性騷擾事件，如加害人為機關首長者，被害人應向本會所在地之地方主管機關提出申訴。

本會首長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，申訴人應向勞動局提出申訴。

本會如接獲非屬第二點所定之性騷擾申訴案件時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送其所在地直轄市、縣（市）主管機關。

九、調查單位受理申訴案件後之處理程序如下：

- (一) 受理申訴案件，召集人應於七日內指派三人以上之委員組成調查小組進行調查。當事人如為派遣勞工，應與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。
- (二) 調查小組調查過程應確保當事人之隱私權及其他人格法益，必要時，得請求警察機關協助。
- (三) 調查小組調查結束後，應作成調查報告，提調查單位審議，申訴案件之審議，得通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗之專家學者列席。
- (四) 調查單位對申訴案件之審議，應作出成立或不成立之決議。決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。
- (五) 審議決議應載明理由，以書面通知當事人，屬性騷擾防治法之性騷擾案件並移請相關機關（單位）依規定辦理。

申訴案件應自受理之次日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

十、調查單位對依第八點決議成立性騷擾之員工，應視其情節輕重作成調整職務、免職或適當懲處之建議；如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處建議。

十一、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

- (一) 申訴不符第八點程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。
- (二) 屬性騷擾防治法之性騷擾案件提出申訴逾申訴期限。
- (三) 同一事由經審議決議確定。
- (四) 申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。
- (五) 對不符合性騷擾防治法規定之性騷擾案件提起申訴。
- (六) 同一性騷擾事件之申訴經撤回後，再提起申訴。

調查單位對屬性騷擾防治法規範之申訴案件，因具前項各款情形之一而不予受理時，應於申訴或移送到達之次日起二十日內，以書面通知當事人，並副知所在地直轄市、縣（市）主管機關。

前項通知應敘明理由，並敘明再申訴之期間及機關。

十二、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、審議之人員，對於申訴案件相關內容應予保密，違反者，召集人應即終止其參與，並得視情節輕重，簽報執行長依法懲處並解除其聘（派）兼。

十三、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、審議人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

- (一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之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。
- (三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。

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，向調查單位申請迴避。

十四、調查單位作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴。

十五、申訴案件當事人有下列情形之一者，得分別依各款所定程序提出救濟：

(一) 屬性別工作平等法規範之性騷擾事件：當事人對申訴案之決議有異議者，得於決議送達之次日起二十日內以書面提出申復。

(二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：逾期未完成調查或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，向所在地直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。

十六、當事人有輔導、醫療等需要者，機關得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十七、本會對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、考核及監督，確保申訴案件決議之有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。

本會不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，如調職、降職、減薪、解僱等，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

十八、調查單位所需經費，由本會相關預算項下支應。

