

幸福老人長照中心

◆ 性騷擾事件處理辦法 ◆

一、目的：

本中心為防治性騷擾行為之發生，保護被害人之權益，並提供人員(包含服務對象、家屬、員工及實習生)免於性騷擾之工作及服務環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第 13 條第 1 項，及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，及性騷擾防治法第 7 條第 1、2 項規定，特訂定本辦法。

二、性騷擾定義：

(一)適用性別工作平等法：係指人員(包含受僱者、派遣勞工、求職者、技術生及實習生)於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、服務對象…等）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；雇主或主管對前揭人員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、獎懲之交換條件。

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.示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

(二)騷擾防治法：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.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.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、計劃、活動或正常生活之進行。

三、適用對象：

本中心員工相互間或員工與服務對象和家屬間，所發生之性騷擾或性侵害事件。

四、性騷擾預防措施

(一) 本辦法列入工作人員在職訓練內容。

(二) 本辦法相關資訊於本中心網站及佈告欄公開揭示。

(三) 本中心為防治性騷擾行為之發生，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念，消除工作環境內源自於性或性別的敵意因素，以保護人員(包含受僱者、派遣勞工、求職者、技術生及實習生)或受服務人員不受性騷擾及性侵害之威脅。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

(五) 每年於員工在職訓練或工作坊中合理規劃、辦理兩性平權及性騷擾防治相關課程，並鼓勵人員參與性騷擾及性侵害防治相關教育訓練。

(六) 本中心利用早會、網站及印刷品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。

(七) 本中心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，

並注意下列事項：

- 1.保護被害人之權益及隱私。
- 2.對所屬場域空間安全之維護或改善。
- 3.對行為人之懲處。
- 4.其他防治及改善措施。

五、受理性騷擾申訴單位及管道

本中心為處理性騷擾事件之申訴，得組成申訴處理調查委員會(以下簡稱調查委員會)：

(一)由本中心主任擔任主任委員，主任委員因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之。

(二)委員置三人至五人，女性不得少於 1/2，任期為 1 年，均為無給職，因故出缺，由原單位指派合適人選繼任，至原任期屆滿之日止。

(三)調查委員會開會時，由主任委員擔任主席，並應有全體委員 1/2 以上出席方得開會，出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於當次會議主席。

(四)本中心就性騷擾事件之申訴，設置之專線電話、專用信箱如下：

受理單位：社工

電 話：05-2593298

傳 真：05-2592833

電子信箱：sf2590613@raytai.org.tw

本中心各單位知有性騷擾事件或疑似事件發生時，應立即派員作有效之糾正及補救措施；並協助被害人申訴事宜。

六、性騷擾受理申訴之處理程序

性騷擾受理申訴之處理說明：

(一)性騷擾事件之申訴，應以書面為之。受害人或其法定代理人應自事實發生之日起一個月內向本中心人事提出申訴；必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於五日內以書面補正。申訴書應載明下列事項：

- 1.申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話。
- 2.申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。
- 3.請求事項。
- 4.有代理人者應檢附委託書，並載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話。
- 5.年、月、日。

(二)申訴人於調查委員會作成決定前，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。

(三)本中心處理性騷擾申訴案件，應以不公開方式為之。

(四)調查委員會審議程序如下：

- 1.中心於接獲性騷擾申訴案件，應於 7 日內召開調查委員會，審議是否受理；不受理之申訴案件，應於申訴或移送到達之日起 20 日

內，以書面通知當事人，並副知嘉義縣政府社會局。

2.調查委員會審議受理之申訴案件，應於 7 日內指派成員 3 人以上組成專案小組，進行調查，且應於 2 個月內調查完成，並做成調查報告，提調查委員會開會審議；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。

3.申訴案件做成決定前，得通知當事人及關係人到場說明，必要時並得邀請相關學識經驗者協助。

4.前項調查及處理結果，應以書面作成決議，並將決議通知當事人及當地縣市政府。

(五)申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

1.以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出申訴，逾期末以書面補正者。

2.提起申訴逾申訴期限者。

3.申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人者。

4.同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提起申訴者。

5.對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。

6.無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居所者。

(六)參與性騷擾申訴案件之處理、調查、審議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請本中心依法懲處並解除其聘（派）兼。

(七)性騷擾事件調查人員應迴避內容

一、性騷擾事件之申訴調查，有下列情形之一，調查人員應自行迴避：

- 1.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。
- 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，曾為證人、鑑定人者。

二、性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

- 1.有前項所定之情形而不自行迴避者。
- 2.有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。前項申請，應舉其原因及事實，向員工申訴暨性騷擾處理委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。被申請迴避之調查人員在性騷擾申訴調查委員會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由員工申訴暨性騷擾處理委員會命其迴避。

(八)性騷擾事件調查期限

性騷擾申訴事件應自接獲申訴或移送申訴案件到達七日內開始調查，並於二個月內

結案；必要時得延長一個月。

(九)性騷擾申訴處理之裁決

員工申訴暨性騷擾處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回

其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。員工申訴暨性

騷擾處理委員會

對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議。

(十) 隱私保密

本中心員工申訴暨性騷擾處理委員會及處理性騷擾申訴事件之所有人員調查性騷擾申訴，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。違反者，主任委員應終止其參與，並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

七、調查原則

本中心調查性騷擾事件時，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)各級主管不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處分。如經查明屬實，視情節輕重，予以必要之處分。

八、通報處理

性騷擾事件有下列情形者，應以書面通報主管機關：

(一)本辦法對於在本中心接受服務之人員間發生之性騷擾事件，亦適用之。本中心如非加害人所屬單位，於接獲性騷擾申訴時，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嘉義縣政府社會局。

(二)申訴案件依性騷擾防治法第 13 條提出者，本中心就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人及本地縣（市）社政主管機關通報。。

書面通知當事人內容應包括調查結果(性騷擾成立或不成立)及理由、再申訴之期限為調查通知到達次日起三十日內，及再申訴機關為本地縣（市）社政主管機關通報。。

書面通知轄區性騷擾防治委員會內容應包括申訴書、訪談紀錄、相關會議紀錄、相關證物、性騷擾事件申訴調查紀錄、通知當事人調查結果函及送達證書或雙掛號單。

九、懲處

性騷擾行為經調查屬實者，本中心應視情節輕重予以懲處。

一、性侵害、性騷擾行為經調查屬實者，本中心應視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本院並應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本中心得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

二、本中心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有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

三、經員工申訴暨性騷擾處理委員會認定屬實之性騷擾申訴案件，應由委員會將調查結果及視情節輕重為行政處分之相關建議，送交人事室處理之。對被申訴人得予懲誡，並永久存檔。

本中心之受僱人、機構負責人，利用執行職務之便，對他人為性騷擾，被害人若依性騷擾防治法第 9 條第 2 項後段請求回復名譽之適當處分，受僱人、機構負責人對被害人為回復名譽之適當處分時，本中心應提供適當之協助。

本中心對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤，確保申訴決定確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。

十、輔導轉介

調查委員會認為當事人有輔導、醫療等需要者，得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十一、本辦法經主任核定後實施，修正時亦同。

◆「禁止工作場所性侵害暨性騷擾」聲明啟事 ◆

幸福老人長期照顧中心（以下簡稱本中心）依據性別工作平等法第

十三條、性騷擾防治法第七條、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第四條與性騷擾防治準則第四條，特頒佈禁止性侵害暨性騷擾之書面聲明。

一、本中心承諾，保護員工不受性侵害與性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工兩性平權之觀念，以杜絕性侵害與性騷擾之發生。

二、本中心承諾，定期實施防治性侵害及性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練或工作坊中，合理規劃兩性平權、性侵害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。

三、本中心承諾，訂立性侵害暨性騷擾防治措施，如有性侵害、性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

四、本中心承諾，訂定性騷擾申訴及懲戒辦法，設置性騷擾申訴管道，協助遭受性騷擾之員工提出申訴或進行後續法律程序。

五、本中心承諾，秉持保密、客觀、公正、公平等原則處理性騷擾申訴事件，敏銳覺察當事人間是否有權力不對等之情事，並採取適當的調查措施，以發現真實，避免受害人遭受二度傷害。

六、本中心禁止對通報性侵害或性騷擾事件、提出性騷擾事件申訴、或協助他人申訴或調查之員工，採取任何之報復行為或不當之差別待遇。

七、本中心承諾，性侵害或性騷擾行為一經調查屬實，將對行為人為適當之懲處或其他處分，必要時得逕行解雇，並對行為人予以追蹤、考核和監督，以避免再度性騷擾或報復行為之產生。

八、防治性侵害及性騷擾人人有責，本中心所有員工均有責任協助確保一個免於性騷擾及性侵害之工作環境。