

文化內容策進院

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

制定(公告)日期：110年2月18日

修訂(公告)日期：110年3月18日

第一條 文化內容策進院（以下簡稱本院）為提供人員（包含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、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十三條第一項、勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及本院人事管理規章第十章之相關規定，訂定本辦法。

第二條 本辦法所稱之性騷擾，係依性別工作平等法第十二條之定義，指前揭人員於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、客戶…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；或主管對前揭人員及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、獎懲之交換條件。
具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：

- 一、 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- 二、 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。
- 三、 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- 四、 強制性交及性攻擊。
- 五、 展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

第三條 本院應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。倘若前揭人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主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。

第四條 本院應設置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並印發各受僱者。

申訴專線電話：02-2745-5057

申訴專用傳真：02-2745-5057

申訴專用信箱或申訴電子信箱：petition@taicca.tw

性騷擾行為人為雇主者，受僱者或求職者除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

第五條 本院應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強宣導有關性騷擾防治措施及申訴管道；並定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，於在職訓練或工作坊中，合理規劃性別平權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。

第六條 本院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：

- 一、 保護被害人之權益及隱私。
- 二、 對所屬場域空間安全之維護或改善。
- 三、 對行為人之懲處。
- 四、 其他防治及改善措施。

第七條 本院設置工作場所性騷擾申訴處理委員會，由雇主與受僱者代表共同組成，負責處理工作場所性騷擾申訴案件。申訴處理委員會置主任委員一名，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；置委員三人至七人，並視需要聘請專家學者擔任委員，且委員會之女性成員代表不得低於二分之一。派遣勞工於執行職務時如遭受性騷擾事件，本院將受理申訴並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。

第八條 性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書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、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 二、 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- 三、 申訴之事實及內容。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項範例，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

第九條 工作場所性騷擾申訴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。

第十條 本院調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- 一、 性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，調查過程應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、 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。

第十一條 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。違反者，工作場所性騷擾申訴處理委員會主任委員應終止其參與，本院並得視其情節，依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第十二條 工作場所性騷擾申訴處理委員會應於申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。調查結果，應做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。

申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。

申訴處理委員會之決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本院，並註明對決議有異議者，得於決議送達當事人之次日起，二十日內向申訴處理委員會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

提出申復應附具書面理由，由申訴處理委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

第十三條 有下列情形之一者，當事人對工作場所性騷擾申訴處理委員會之決議提出申復：

- 一、 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- 二、 申訴處理委員會之組織不合法者。
- 三、 性騷擾防治準則第15條規定應迴避之委員參與決定者。
- 四、 參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
- 五、 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
- 六、 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- 七、 為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
- 八、 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- 九、 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

第十四條 性騷擾行為經調查屬實者，本院得視情節輕重，對申訴人之相對人依人事管理規章等相關規定為調職、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，本院得視情節輕重，對申訴人依人事管理規章等相關規定為適當之懲戒或處理。

第十五條 本院對工作場所性騷擾申訴處理委員會之決議應採取追蹤、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。

第十六條 當事人有輔導、醫療或法律協助等需要者，本院得主動轉介或提供專業輔導、醫療機構或法律協助。

第十七條 本院不會因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。

第十八條 性騷擾之行為人如非本院員工，本院應依本辦法提供應有之保護。

第十九條 本辦法未盡事宜，依性別工作平等法辦理，若有牴觸性別工作平等法者，牴觸無效。

第二十條 本辦法由院長核定公布後實施，修正時亦同。