

衛生福利部國家中醫藥研究所性騷擾防治申訴及 調查處理要點

95年5月10日所務會議通過

102年9月12日所務會議修正通過，自102年7月23日生效

105年7月8日行政會議，105年7月13日所務會議修正通過

105年8月4日修正核定

108年9月17日所務會議修正通過

109年3月17日所務會議修正通過

109年6月16日所務會議修正通過

112年4月11日行政會議修正通過

112年7月4日行政會議修正通過

113年6月11日所務會議確認通過

114年8月20日簽奉所長核定

一、衛生福利部國家中醫藥研究所(以下簡稱本所)為對性騷擾事件採取適當之預防、糾正、懲處措施及申訴處理，辦理性別平等工作法(以下簡稱性工法)第十三條第一項、性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)第七條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則相關事項，特訂定本要點，並公開揭示。

二、本要點所稱性騷擾，指事件當事人間有下列情形之一者，包括：

(一)性工法之性騷擾：

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，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
2. 雇主、各級主管或因工作關係有管理監督權者利用其工作上的權力、機會或方法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。

(二)性騷法所稱性騷擾：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。

(三)工作場所性騷擾防治措施準則之性騷擾：

1. 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
2. 寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
3. 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

三、本所應防治性騷擾行為之發生，建立友善的工作環境，消除工作環境內源自於性或性別的敵意因素，以保護員工不受性騷擾之威脅。另針對所屬員工於非本所所能支配、管理之場所工作時，本所應為該工作環境之性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知。

四、本要點適用於本所員工(含見習生、約用人員及求職者)相互間、員工遭任何人申訴之性騷擾事件；性騷擾之行為人如非本所員工，本所依法提供受害人行使權利之協助。

本所首長涉及性騷擾事件之申訴程序如下：本所首長涉及性工法之性騷擾事件，申訴人應向衛生福利部提出申訴，其處理程序依衛生福利部相關規定辦理；涉及性騷法之性騷擾事件，應向臺北市政府申訴。

承攬廠商之工作人員如遭受本所員工性騷擾時，本所應受理申訴且與承攬事業單位共同調查，並將結果通知承攬事業單位及當事人。

五、本所各組室應妥善利用集會及印刷品等各種傳遞方式，加強所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並就下列人員，實施防

治性騷擾之教育訓練：

- (一)安排員工接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- (二)擔任主管職務及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，對前項第二款之人員優先實施。

前二項參加者依規定給予公假登記或經費補助。

六、本所受理性騷擾申訴之管道如下：

專線電話：02-28201999 轉 3333

專線傳真：02-28235623

專用電子信箱：t3333@nricm.edu.tw

本所受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

七、本所於知悉有性騷擾情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一)因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- 1. 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生。
- 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. 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
- 4. 本所首長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整其職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

(二)非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- 1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- 2. 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
- 3. 對相關人員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。

本所就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

本所知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件者，得採取下列處置：

- (一) 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
- (二) 避免報復情事。
- (三) 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
- (四) 其他認為必要之處置。

八、被害人及行為人分屬不同機關(事業單位)，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之機關(事業單位)於知悉性騷擾之情形時，依下列規定採取第七點所定立即有效之糾正及補救措施：

- (一) 任一方之機關(事業單位)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。

九、本所為處理性騷擾案件，設性騷擾防治及申訴調查小組(以下簡稱申調小組)，置委員三至七人，其中一人為主任委員，由副所長兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之。除人事主管為當然委員外，其餘委員，由所長就本所職員聘兼任之；另應聘請專業人士擔任委員。委員任期為二年，期滿得續任。任期內出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

本小組之女性委員比例不得低於二分之一，男性委員比例應達百分之四十為原則，因委員出缺或任期屆滿辦理改(補)聘作業時亦同。申調小組應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

十、發生性騷擾事件時，被害人或其代理人得依本所所定文件向申調小組提出申訴。屬性騷法規範之事件，申訴期間如下：

- (一) 屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。

(二)屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

(三)性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前二款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

前二項申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件方式提出申訴者，受理人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(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、服務或就學單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

(二)有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。

(三)申訴之事實內容及相關證據。

屬性騷法規範之性騷擾事件，前項書面或紀錄不合規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

申訴人於案件評議期間，得撤回申訴，申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

前項撤回如由委任代理人提出，受委任人應有特別代理權。

本所於接獲性工法申訴時，應依性工法第十三條第四項規定，通知臺北市政府或其他被害人勞務提供地之直轄市、縣市主管機關。本所認有性騷法第十四條第五項所定不予受理情形者，應依性騷法施行細則第十四條第二項規定，移送臺北市政府決定不予受理或應續行調查。

十一、本所申調小組處理程序如下：

(一)接獲性騷擾申訴案件後，主任委員應於確認受理後七日內，指派三人以上之委員進行調查，且小組成員應有外部專業人士。外部專業人士參與調查、撰寫調查報告書及出席會議時，依相關規定支領費用。

- (二)申調小組及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者外，應予保密，違反者，主任委員應終止其參與，本所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；並應依刑法及其他相關法規處罰。調查結束後，應作成調查報告書進行後續審議。
- (三)前款調查報告書內容應包括下列事項：
1. 性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
 2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
 3. 事實認定及理由。
 4. 處理建議。
- (四)申調小組之召開，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私與人格法益。行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。
- (五)調查處理時，應事通知當事人到場說明，必要時並得邀請與案情有關之相關人員或專業人士列席說明。
- (六)申調小組對於申訴案件，應作成決議，決議成立時，並得作成懲處或其他處理建議。決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。
- (七)申訴案件應自接獲之次日起二個月內結案，必要時，得延長一個月，並應以書面通知當事人。適用性工法之性騷擾事件，決議應載明理由，以書面通知申訴人及被申訴人，並通知臺北市政府或其他被害人勞務提供地之直轄市、縣市主管機關。適用性騷法之性騷擾事件，應移送臺北市政府辦理。
- (八)適用性工法之性騷擾事件，當事人得分別依下列程序提出救濟：
1. 正式職員及聘用人員不服申調小組就性騷擾成立或不成立之決議者，得於收受書面通知三十日內繕具復審書，經由本所向務人員保障暨培訓委員會提起復審。
 2. 約用人員及技工就本所未處理或不服本所所為之調查或懲處

結果者，得依性工法第三十二條之一第一項規定，逕向臺北市政府或其他被害人勞務提供地之直轄市、縣市主管機關提起申訴。

十二、性騷擾事件之調查、評議人員於處理過程中，有下列各款情形之一，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該事件之當事人。
- (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，向本所申調小組申請迴避；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。就該申請事件為準駁前，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，應由申調小組命其迴避。

十三、本所調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- (一)性騷擾事件之調查、審議及調解，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他權益。
- (二)性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。
- (三)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。
- (四)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。
- (五)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。

(六)性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

(七)對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、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。

十四、本所員工如經調查確有性騷擾之事實，應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，如申誡、記過、調職、降級、減薪、解聘（僱）等處分之建議，並予以追蹤、考核及監督，避免相同事件或報復情事發生。

如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲處建議；其涉及刑事責任時，得移送司法機關處理。

十五、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規規定辦理。

十六、本要點簽奉所長核定後發布實施生效，其訂定、修正或停止適用時亦同。