

中央造幣廠性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理要點

91.04.17 台幣章字第 0910000862 號函訂定

95.03.21 台幣章字第 0950000915 號函修正

96.02.08 府勞動字第 0960047640 號函同意備查

97.03.10 台幣章字第 0970000741 號函修正

112.04.10 台幣章字第 1120001252 號函修正

113.07.29 台幣章字第 1130002499 號函修正

- 一、中央造幣廠（以下簡稱本廠）為提供人員免受性騷擾之工作及服務環境，期透過採取適當之預防及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依據性別平等工作法第十三條、性騷擾防治法第七條及勞動部頒布工作場所性騷擾防治措施準則等規定，訂定本要點。

本廠性騷擾防治及申訴處理，除法令另有規定外，依本要點之規定行之。

- 二、本要點適用於本廠員工相互間或本廠員工與來廠人員（包含派遣勞工、技術生、實習生、求職者、在本廠駐點服務人員及其他來廠人員）間所發生之性騷擾事件。

本廠員工於非工作時間，遭受所屬事業單位之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性騷擾時，亦適用本要點。

本廠員工於工作時間、工作場所外，對不特定之個人有性別平等工作法及性騷擾防治法所定性騷擾之情形時，經被害人向本廠、本廠所在地之主管機關提出申訴或經警察機關移送時亦適用之。

性騷擾案件之被害人為本廠員工時，本廠應依法提供該員工行使權利之法律協助。

- 三、本要點所稱性騷擾，謂下列情形之一：

- （一）依性別平等工作法第十二條所稱性騷擾，謂下列情形之一：

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。

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) 依性騷擾防治法第二條所稱性騷擾，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、本廠應採行適當措施，預防前點所列性騷擾行為，俾提供免受性騷擾之工作及服務環境。

如有性騷擾或疑似情事發生時，應依工作場所性騷擾防治措施準則第六條規定，立即採取糾正及相關補救措施。

若本廠人員於非本廠所能支配、管理之工作場所工作者，該人員之所屬單位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。

本廠性騷擾申訴管道如下：

申訴專線電話：(03)3295174#225

申訴傳真：(03)3509645

申訴電子信箱：c0sex@mail.cmc.gov.tw

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，並於各種員工訓練、講習課程中，合理規劃兩性平權及性騷擾防治相關課程。

本廠就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

(一) 員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

(二) 擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之調查及處理人員，每年應定期接受相關教育訓練。

六、為處理性騷擾申訴案件，本廠設立性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱申評會）。

申評會置委員七人；其中一人為主任委員，由廠長指定副廠長一人兼任，負責召集並主持會議。主任委員因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員分由廠方及企業工會代表各三人組成，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。

委員任期二年，均為無給職，委員應親自出席，不得代理，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

申評會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。

申評會之幕僚作業，由本廠人事室辦理。

七、發生性騷擾事件時，申訴人或其委任代理人向申評會提出申訴，得以書面、言詞或電子郵件提出。其以言詞提出者，申評會應作成紀錄，並向其朗讀或使其閱覽，確認內容無誤後，簽名或蓋章。

申訴書或紀錄，應載明下列事項：

(一) 申訴人或委任代理人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務單位、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、相關證據。

申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，申評會應通知申訴人或其委任代理人於七日內補正。

本廠於接獲工作場所性騷擾事件申訴時，應按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

八、申訴人於申評會作成決定前，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。

申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提

出申訴。

九、本廠處理性騷擾申訴案件時，除依第六點規定設置申評會外，並應由三人以上人員組成申訴調查小組（以下簡稱申調小組）調查之，其成員應包括具備性別意識之外部專業人士至少一人。

前項外部專業人士，本廠得自衛生福利部或勞動部建立之性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。

申調小組人員為無給職。但外部專業人士出席會議得支領出席費；參與調查撰寫報告者得支領撰稿費。

十、本廠申調小組及申評會處理、評議性騷擾申訴案件，依下列事項辦理：

（一）調查、處理性騷擾申訴案件，應秉持客觀、公正、專業原則進行調查及評議，其過程並應保護當事人之隱私及其他人格法益。

（二）申調小組調查之結果，其內容包括下列事項，並移送申訴處理單位審議處理：

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。

（三）申訴案件之調查或處理，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。被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。必要時並得邀請具相關學識經驗者協助。

（四）參與調查、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，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

（五）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。

（六）派駐本廠服務之人員如遭受本廠人員性騷擾時，本廠需與該事業單

位共同調查，並將結果通知該單位。

- (七) 申評會應參考申調小組調查結果評議申訴案件，並作出成立或不成立之具體決定。決定成立之案件，應載明理由並應視情節輕重，對被申訴人依本廠工作人員工作規則及員工獎懲要點等規定提出適當懲處或其他處理之建議。決定不成立者，仍應審酌實際情形，為必要處理之建議。
- (八) 申訴案件評議決定應以書面通知申訴人及被申訴人；並作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關。
- (九) 申訴案件經調查結果證實係誣告者，應對申訴人提出適當之懲處或處理之建議。
- (十) 申評會應於接獲性騷擾申訴之日起七日內開始調查，二個月內結案；必要時，得延長一個月，並以書面通知當事人。

十一、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理。

- (一) 申訴書或言詞作成之紀錄不合程式，未於第七點第三項所定期限內補正者。
- (二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾案件，逾期提出申訴者。
- (三) 非性騷擾事件之委任代理人而代本人提出申訴者。
- (四) 同一事由經申訴評議決定或撤回後，再提起申訴者。
- (五) 對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。
- (六) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居所。

前項情形之案件，申評會應於提出申訴或移送到達次日起二十日內，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，並得視其情節輕重，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、調查及評議人員，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。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，當事人得以書面舉其原因及事實，向申評會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在申評會就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或評議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由申評會命其迴避。

十四、申評會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及評議，其期間不受第十點第十款規定之限制。

十五、申訴案件經申評會決定後，當事人對該結果有異議者，得分別依下列程序提出救濟：

（一）屬性別平等工作法規範之性騷擾案件：

1、申訴人或當事人之身分為本廠分類人員者（不含比照分類人員），應依訴願法規定提起訴願。

2、其餘人員得向地方主管機關提起申訴。

（二）屬性騷擾防治法規範之性騷擾案件：申訴人或當事人對地方主管機關審議會之決定不服者，得依法提起訴願。

十六、本廠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。

十七、本廠首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件，申訴人應向中央銀行提出申訴，其處理程序依該行相關規定辦理；涉及性騷擾防治法之事件，應向地方主管機關提出。