

財團法人國家文化藝術基金會

「工作場所」性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

- 一、財團法人國家文化藝術基金會(以下簡稱本會)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，特依性別平等工作法第十三條第一項、勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施準則」及本會員工工作規則第十三章，訂定本規範。
- 二、本規範所稱之性騷擾，係依性別平等工作法第十二條之定義，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。前項性騷擾行為除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：
 - (一)不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。
 - (二)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。
 - (三)反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。
- 三、本會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。
- 四、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，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。

申訴專線電話：02-27077437

申訴專用傳真：02-27077437

申訴電子信箱：petition@ncafroc.org.tw

被申訴人為本會之最高負責人、本會未處理性騷擾申訴案件或申訴人不服本會所為調查或懲戒結果時，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，逕向地方主管機關提起申訴。

五、本會應利用集會、電子郵件或內部文件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；本會就下列人員，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處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，針對前條指定之人員或單位成員、本會之董監事及擔任主管職務者，優先實施。

六、本會於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取下列立即且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，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。

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. 被申訴人具權勢地位，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，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

5. 性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本會得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。

6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

(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。

本會因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本會仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

七、性騷擾之被申訴人如非為本會員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本會仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本會於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

(一) 以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主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。

八、本會將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本會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，其中應有具備性別意識之專業人士，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，本會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。

九、性騷擾申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件申訴者，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。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、服務單位及職稱、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，應檢附委任書。

(三) 申訴之事實內容及相關證據。

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。本會於接獲前項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

十、工作場所性騷擾申訴處理委員會作成決議並送達通知書前，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。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

十一、本會調查性騷擾事件時，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。
- (九) 性騷擾申訴事件調查之結果，其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。

十二、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，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。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，本會並得視其情節，依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十三、參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、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，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本會申請令其迴避；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本會就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。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，由本會命其迴避。

十四、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、申訴之相對人及本會。

十五、性騷擾行為經調查屬實者，本會得視情節輕重，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，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本會並應協助申訴人提出告訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本會得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為適

當之懲戒或處理。

十六、本會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。

十七、當事人有輔導、醫療或法律協助等需要者，本會得主動轉介或提供專業輔導、醫療機構或法律協助。

十八、本會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。

十九、性騷擾之行為人如非本會員工，本會應依本規範提供本會人員應有之保護。

二十、本規範未盡事宜，依性別平等工作法辦理，若有抵觸性別平等工作法者，抵觸無效。

二十一、本規範經本會董事長核准公布後實施，修訂時亦同。

制定(公告)日期：105年7月21日

第一次修正日期：105年9月02日

第二次修正日期：112年7月25日

第三次修正日期:113年10月29日

工作場所性騷擾事件處理流程圖

