

原住民族委員會主管法規共用系統

列印時間：110.07.12 15:01

法規內容

法規名稱：原住民族委員會及所屬機關構工作場所性別歧視及性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點
內

公發布日：民國 92 年 01 月 24 日

修正日期：民國 109 年 11 月 02 日

發文字號：原民人字第1090063150號函

法規體系：人事室

- 一、原住民族委員會（以下簡稱本會）為提供免受性別歧視及性騷擾之工作及服務環境，採取適當之預防、糾正、申誠、懲處等相關措施，維護當事人之權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項、性騷擾防治法第七條第二項規定、性騷擾防治準則及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則規定，訂定本要點。
- 二、本要點所稱性別歧視及性騷擾，指性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條各款情形。
- 三、本要點適用於下列發生之性別歧視及性騷擾事件：
 - （一）本會及所屬機關（構）雇主、員工、派遣勞工、實習生及技術生相互間。
 - （二）前款人員與業務往來廠商、求職者、服務對象或工作場域內來訪問者。
 - （三）經被害人向本會申訴或經警察機關移送，本會及所屬機關（構）員工於工作時間或工作場域外，對不特定之個人有性騷擾防治法所定性騷擾之情形。
本會及所屬機關（構）應妥適利用集會、印刷品、網路等各種傳遞訊息方式，加強所屬員工有關性別歧視及性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並於各種公務人員訓練、講習課程中，合理規劃促進性別平等、消除性別歧視及性騷擾防治等相關課程。
員工、派遣勞工、實習生、技術生於非本會或所屬機關（構）所能支配、管理之工作場所工作者，本會或所屬機關（構）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、本會及所屬機關（構）應妥適利用集會、印刷品、網路等各種傳遞訊息方式，加強所屬員工有關性別歧視及性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並於各種公務人員訓練、講習課程中，合理規劃促進性別平等、消除性別歧視及性騷

擾防治等相關課程。

員工、派遣勞工、實習生、技術生於非本會或所屬機關(構)所能支配、管理之工作場所工作者，本會或所屬機關(構)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。

五、本會應設置性別歧視及性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱申評會），負責處理本會及所屬機關(構)性別歧視及性騷擾申訴案。

申評會置委員九人，其中一人為召集人，由本會主任委員指定副主任委員兼任，並為會議主席，召集人因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員，由本會主任委員就本會及所屬機關(構)職員與社會公正人士、民間團體代表及專家學者聘(派)兼任之，委員應親自出席，不得代理；另置執行秘書一人及幹事若干人，由本會主任委員就本會及所屬機關(構)職員中遴派兼任之。

前項委員人員，女性不得少於二分之一，男性不得少於三分之一，又其中社會公正人士、民間團體代表及專家學者不得少於三分之一。

委員任期二年，期滿得續聘(派)。任期內出缺時，繼任委員之任期至原任期屆期之日止。

申評會開會時，應有全體委員過半數出席方得開會，有出席委員過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主席。

六、發生性別歧視或性騷擾事件，被害人本人或其代理人得以書面或言詞，向申評會提出申訴：

(一) 申訴人以書面提出者，申訴書應載明下列事項：

1. 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
2. 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
3. 申訴之事實及內容。
4. 可取得之相關事證或人證。
5. 本人之簽名或蓋章。

(二) 申訴人以言詞或電話方式提出者，受理之人員或單位應作成紀錄，經申訴人確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

雇主於工作場域對受僱者或求職者，有性騷擾防治法所定性騷擾之情形時，被害人除可依本會內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

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於十四日內補正。

屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，應自事實發生之日起一年內提出申訴。

七、申訴人或其代理人於申訴會作成決定前，得以書面撤回其申訴。

八、申訴會會議以不公開方式為之，其評議程序如下：

(一) 接獲申訴案件，應送請召集人指派三人以上之委員組成專案小組，於七日內進行調查。

(二) 專案小組調查過程應保護申訴者及被申訴者之隱私權，調查結束後，由小組委員將結果作成調查報告書，提申評會評議。

(三) 申訴案件之評議，應事前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家、學者列席說明。

(四) 申評會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決議，決定成立時，應作成懲處或其他適當處理等建議。決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議；如經證明申訴之事實為虛偽者，應對申訴人為適當懲處或處理。評議結果應簽陳本會主任委員核定後，移請有關機關或單位依規定辦理懲處或處理有關事項。

(五) 申訴評議決議應載明理由，以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主，屬性騷擾防治法規範之申訴案件，應通知所在地直轄市、縣（市）主管機關。

(六) 申訴案件應自受理之次日起二個月內作決定。必要時得延長三十日，並應以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。

(七) 申訴案件之處理過程應作成書面紀錄，並密封存檔三年以上。

九、申訴案逾期未完成調查及評議，或當事人不服調查結果者，得分別依下列程序提出救濟：

(一) 屬性別工作平等法規範之性騷擾事件，當事人對申訴案之決議有異議者，得於審議決議送達之次日起二十日內以書面提出申復，並應附具理由，由申評會另召開會議決議處理之。

(二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向所在地直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。

十、屬性別工作平等法規範之申訴案件，經結案後，不得就同一事由再提出。

屬性騷擾防治法規範之申訴案件，有下列情形之一，應不予受理，並應於申訴或移送到達之日起二十日內，

以書面通知當事人，並副知所在地直轄市、縣(市)主管機關：

(一) 申訴書、再申訴書或言詞作成之紀錄未依第六點第二項所定期限內補正者。

(二) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

十一、參與申訴案件之處理、調查、評議之人員，應對申訴案件內容負保密責任。違反者，申評會召集人應立即終止其參與，並簽陳本會主任委員依規定辦理懲處及解除其聘(派)兼委員職務；前述違反者如非本會及所屬機關(構)人員，得函請其服務機關依規定辦理懲處事宜。

十二、參與申訴案件之處理、調查、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，向申評會申請迴避；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，應停止其參與申訴案件程序。

有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申評會依職權命其迴避。

十三、當事人有輔導、醫療等需要者，申評會得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十四、本會及所屬機關(構)應採取事後之追蹤考核、監督，確保申評會所作決定之懲處或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

十五、本會及所屬機關(構)應設申訴專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等，以利申訴。

十六、申評會委員均為無給職。但非本會及所屬機關(構)之兼職委員出席會議時，得支領出席費，其撰寫申訴案件調查報告書及決定書，並得支領撰稿費。

十七、申評會所需經費由本會相關預算下支應。

資料來源：原住民族委員會主管法規共用系統