

衛生福利部中央健康保險署工作場所性騷擾防治措施 及申訴懲戒要點

中華民國九十一年四月二十六日健保人字第〇九一〇〇一九九〇四號函核定
中華民國九十九年一月五日健保人字第〇九九〇〇七六八一二A號函修正
中華民國一〇二年七月二十三日健保人字第1020041080A號函修正
中華民國一百零五年十一月三十日健保人字第1050042447D號函修正
中華民國一百零七年四月二十五日健保人字第1070005430號函修正
中華民國一百零九年十月二十三日健保人字第1090014414號函修正
中華民國一百一十二年二月二十三日健保人字第11201013089號函修正
中華民國一百一十三年五月十五日健保人字第1130711030號函修正

- 一、衛生福利部中央健康保險署(以下簡稱本署)為提供所屬員工、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，以維當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施準則」，訂定本要點。
- 二、本署各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：
 - (一) 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。
 - (二) 主管對下屬或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定之外，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、員工於非本署所能支配、管理之工作場所工作者，本署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。本署知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防治法之性騷擾事件後，應注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

四、本署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處公開揭示。

申訴專線電話：02-23261599

申訴專用傳真：02-27029923

申訴專用電子信箱：k00@nhi.gov.tw

五、本署應利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強宣導有關性騷擾防治措施及申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

本署應對下列人員，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，並優先實施。

六、本署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：

(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做不利之變更。

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，對性騷擾事情之相關人員進行訪談或適當之調查程序。

4. 本署署長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由衛生福利部或本署停止或調整職務；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，將視情節輕重依規定懲處或移送懲戒。情節重大者，本署得依性別平等工作法第十三條之一第二項，不經預告終止勞動契約。
6. 申訴人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。

本署因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，但被害人無提起申訴意願者，本署仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

本署因申訴人或被害人之請求，應提供至少二次之心理諮商協助。

七、性騷擾之行為人如非本署員工，本署仍將依本要點相關規定辦理，並採取前點所定立即有效之糾正及補救措施。

八、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，本署於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前點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

九、本署設性騷擾申訴評議會（以下簡稱申評會），負責處理性騷擾申訴案件。

申評會置委員七人至十五人，其中一人為主任委員，由署長指定副署長、主任秘書或適當人員一人兼任，並為會議主席，主席因

故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員由署長指派本署在職人員擔任，其中應有具備性別意識者，亦得自勞動部、教育部或衛生福利部建立之性騷擾調查專業人才資料庫，遴聘專家學者擔任，並應親自出席，不得代理，且女性委員不得少於二分之一，男性委員與專家學者各不得少於三分之一。委員任期二年，期滿得續聘（派），任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

申評會為應案情調查需要，應組成調查小組調查之；其成員之女性比例不得低於二分之一，且應有具備性別意識之外部專家學者。

十、本署署長為性騷擾事件之被申訴人時，除申訴人具公務人員身分者應依性別平等工作法第三十二條之三第一項規定，向上級機關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之外，其餘員工、實習生或求職者得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。

十一、性騷擾申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為之者，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。

前項言詞、電子郵件或書面做成之紀錄，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，並應檢附委任書。
- (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規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

本署於接獲第一項申訴時，應按勞動部規定之內容及方式，依性別平等工作法第十三條第四項規定，通知地方主管機關。

十二、 申訴人向本署提出性騷擾之申訴時，得於本署決議通知書送達前，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。

十三、 本署接獲申訴後，應秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送申評會審議處理：

- (一) 性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- (二) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- (三) 事實認定及理由。
- (四) 處理建議。

十四、 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之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。

違反前項者，申評會主任委員應終止其參與，本署並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘（派）兼任。

十五、 參與性騷擾申訴事件之處理、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，向本署申請令其迴避；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署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，由本署命其迴避。

十六、本署應自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申評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。

申評會或申訴調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

申評會應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議應以書面通知申訴人及被申訴人。

申評會對已進入司法程序之性騷擾申訴案件，得經申訴人同意後，決議暫緩調查及決議，其期間不受第一項規定之限制。

十七、本署未處理或當事人不服本署所為調查或懲戒結果，除公務人員依公務人員保障法提起救濟之外，其餘人員得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

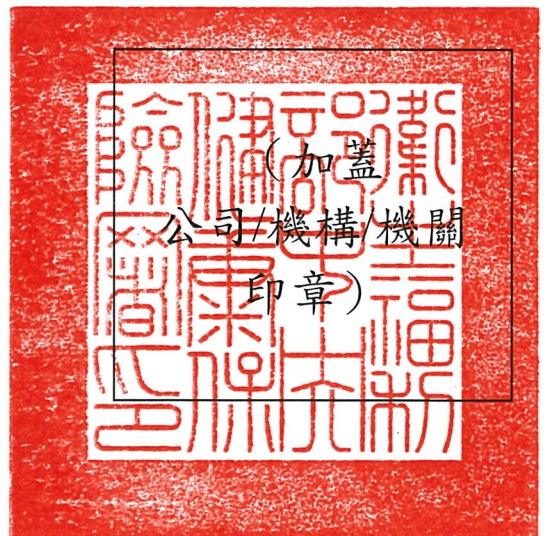
當事人如認本署於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，公務人員得依公務人員保障法相關規定提起申訴外，其餘人員得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

十八、性騷擾行為經調查屬實，本署將視情節輕重，對性騷擾行為人依適用法規及工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理，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，本署並將協助申訴人提出告訴。

本署依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾

行為人連帶負損害賠償責任時，於本署賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

- 十九、本署對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。
- 二十、申評會委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，如非本署之兼職委員或協助人員出席會議時並得支領出席費。
- 二十一、申評會所需經費由本署相關預算項下支應。
- 二十二、本署各分區業務組應比照成立申評會及設立申訴專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並依本要點處理性騷擾申訴案件。
- 二十三、本要點未盡事宜，依性別平等工作法辦理，若有牴觸性別平等工作法者，其牴觸部分無效。
- 二十四、本要點經署長核定後實施，並於本署公告欄、全球資訊網及各分區業務組公開揭示，修訂時亦同。



公告日期：113年5月15日

