

內政部消防署工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範

一、內政部消防署(以下簡稱本署)為防治工作場所性騷擾行為，維護性別平等工作及人格尊嚴，並落實性別平等工作法、性別平等工作法施行細則及工作場所性騷擾防治措施準則相關規定，特訂定本規範。

二、本規範適用對象如下：

- (一)本署員工(受僱者、派遣勞工、實習生、求職者)相互間、員工與非本署人員間所發生之性騷擾事件。
- (二)本署訓練中心辦理教育訓練之替代役男或公務人員特種考試一般警察人員考試消防警察人員類科錄取人員相互間或與非本署人員間所發生之性騷擾事件。
- (三)本署首長涉及性別工作平等法第十二條規定之性騷擾事件。
- (四)本署所屬機構主管涉及性別工作平等法之性騷擾事件。

三、本規範所稱性騷擾，指下列情形之一：

- (一)敵意環境性騷擾：指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)交換式性騷擾：指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。

性騷擾行為包括但不限於以下態樣：

- (一)不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之，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。

本規範適用情形如下：

(一)員工於工作場所或執行職務期間。

(二)員工於非工作時間，遭受所屬單位、不同單位具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾；或遭受最高負責人性騷擾。

四、本署性騷擾防治措施如下：

(一)本署禁止一切工作場所內或工作場所外之性騷擾行為，並致力防治性騷擾、改善工作場所設施以保護員工免於性騷擾，並針對受僱者、擔任主管職務、參與性騷擾申訴事件相關人員定期辦理性騷擾防治相關教育訓練。

(二)各部門主管應妥適利用集會、廣播、電子郵件 或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工宣導本署性騷擾防治措施及申訴管道。

(三)本署人員有管理監督權者，不得利用工作上之權力、機會或方法，對員工或求職者性騷擾，亦不得縱容他人對受僱者或求職者性騷擾。

(四)員工不得於工作場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾，更不得於非工作時間為持續性性騷擾。

(五)性騷擾之行為人如非本署員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本署仍將依本措施相關規定辦理，並採取立即有效之糾正及補救措施。

五、行為人為最高負責人時，受僱者或求職者屬軍公教人員者，應向上級機關(構)、所屬主管機關或監督機關申訴；非屬軍公教人員者，除依單位內部管道申訴外，亦得向勞務提供地主管機關提出雇主涉及違反性別平等工作法之申訴。

六、本署於知悉有性騷擾之情形時，依據工作場所性騷擾防治措施準則，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一)因接獲員工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，避免其受性騷擾情形再度發生，並維持其薪資等勞動條件。

2. 啟動調查程序，對相關人員進行訪談或適當之調查。

3. 本署首長或各級主管涉及性騷擾行為且情節重大者，得暫時停止或調整其職務。

4. 性騷擾行為經調查屬實，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。

5. 對申訴人提供或轉介適當協助，包括但不限於法律諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

6. 如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

(二) 本署非因接獲申訴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適當協助，包括但不限於諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

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

(四) 本署因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商協助。

(五) 被害人及行為人分屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之服務機關於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真或其他電子資料傳輸方式，通知他方機關共同協商解決或補救辦法。以口頭為之者，應作成書面紀錄。

(六) 派遣勞工遭受本署所屬人員性騷擾時，本署應受理申訴並與派遣單位共同調查，將結果通知派遣單位及當事人。

七、性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，將作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

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、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。

本署接獲工作場所性騷擾之申訴時，將依規定進行調查 並通知地方主管機關。

八、本署設性騷擾申訴審議會（以下簡稱審議會）及調查小組，分別辦理性騷擾申訴案件之審議及調查處理，其規定如下：

(一)審議會：

1. 置委員七人至十三人，其中一人為召集人，由署長指定副署長兼任，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；其餘委員由署長就本機關員工及具備性別意識之外部專業人士聘（派）兼任之，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。
2. 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。
3. 置執行秘書一人，幹事若干人，由署長就本機關職員遴派兼任之。
4. 委員、執行秘書及幹事均為無給職。但本署職員以外之委員撰寫調查報告書，得依規定支給撰稿費；出席會議時，得依規定支給出席費及交通費。
5. 委員應親自出席審議會，不得代理，並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。

(二)調查小組：

1. 由召集人指派審議會委員三人至五人組成調查小組，其中女性代表比例不得低於二分之一，男性代表以三分之一以上為宜，並應包含具備性別意識之外部專業人士。
2. 專業人士得視需要參考衛生福利部、勞動部或教育部建置之性騷擾調查專業人才庫選聘。

九、本署員工違反性別平等工作法而由本署調查處理時，其處理程序如下：

(一)召集人得責請訓練中心或救災救護指揮中心會同調查小組進行調查。

(二)調查之結果，應移送審議會審議，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。

(三)受理申訴之翌日起二個月內結案，必要時得延長一個月，延長以一次為限，並書面通知當事人。

(四)適用性別平等工作法之案件，審議會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前款規定之限制。

十、申訴人於本署決議通知書送達前，得以書面撤回其申訴，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、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、審議之人員，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，並得視情節輕重，簽報署長核定依法懲處並解除其聘（派）兼。

十二、性騷擾事件調查時應遵守迴避原則，規定如下：

(一)參與申訴事件之處理、調查及決議人員，有下列情形之一者，應自行迴避：

1. 本人為申訴人或行為人。
2. 與申訴人或行為人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係。

(二)人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或行為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。該申請事件准駁決定前，被申請迴避之人員應停

止處理、調查或決議工作。

- (三)人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或行為人申請迴避者，應由審議會命其迴避。

十三、調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：

- (一)性騷擾事件調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- (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機會。
- (三)本署為調查、審議性騷擾申訴，得要求相關人員或單位提供相關資料，該相關人員或單位不得規避、妨礙或拒絕。
- (四)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及申訴事件內容，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，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。違反者，應終止其參與，並得視其情節，依相關規定予以懲處及追究相關責任。
- (五)對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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。如解僱、調職、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處置措施或處分。
- (六)本署針對調查結果應為附理由之決議，以書面通知申訴人及行為人，並將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，密封存檔至少三年。

十四、審議會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議，且應以書面通知申訴人及被申訴人；性騷擾行為經查證屬實，處理結果應通知主管機關即新北市政府。

當事人對決議有不服者，其救濟方式，依其身分區分如下：

- (一)公務人員：得於收到書面通知次日起三十日內，經由本署向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。
- (二)非公務人員：得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向主

管機關即新北市政府提起申訴。

申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

十五、性騷擾行為經調查屬實，本署得依情節輕重及被害人陳述意見之結果，對行為人作成申誡、記過、大過、調職、降級等適當之懲處，並通知地方主管機關；如該事實涉及刑責，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、第二項規定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。

本署針對性騷擾事件之處理應採取追蹤、考核及監督，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。

十六、本規範調查、審議所需經費，由本署相關預算項下支應。

十七、性騷擾申訴受理專責單位：救災救護指揮中心督察科；電子信箱：noharass@nfa.gov.tw