

中華民國 115 年 10 月 29 日

立法院第 11 屆第 6 會期外交及國防委員會

盤點自民國 113 年至今各單位涉及職場霸凌、
不當管理、性平、自傷類型案件之處置，包含
調查情況、後續懲處或安置狀況

專報

報告機關：僑務委員會

主席、各位委員、各位女士、先生，大家好：

今日本會應邀列席大院外交及國防委員會，就「盤點自民國113年至今各單位涉及職場霸凌、不當管理、性平、自傷類型案件之處置，包含調查情況、後續懲處或安置狀況」進行專報，敬請各位委員先進惠予指導。

壹、前言

營造健康、安全、尊嚴且平等的職場環境，係本會運作與推動各項業務之重要基礎。本會向來重視同仁之身心健康與權益，致力於營造相互尊重、平等對待、安心表達且彼此支持之工作氛圍，對於職場霸凌、不當管理、違反性別平等及自傷等事件，向來係依循「公務人員保障法」、「公務人員安全及衛生防護辦法」、「性別平等工作法」及「性騷擾防治法」等相關法規落實預防、調查及後續處置、關懷措施。

貳、113 年至今職場霸凌、不當管理、性平、自傷類型案件

茲就本會 113 年至今處理職場霸凌、不當管理、性平、自傷類型案件情形分述如次：

一、職場霸凌申訴案件

（一）法規依據：

1. 有關公務人員職場霸凌案件之處理係依「公務人員保障法」及「公務人員安全及衛生防護辦法」等相關規定辦理。
2. 本會亦依據前開規定訂有本會職場霸凌防治申訴及調查處理要點，並設置安全及衛生防護委員會，負責處理本會及駐外機構職場霸凌申訴案件。相關事項之規定，並公開揭示之。

(二) 本會案件統計：

本會 113 年至今處理職場霸凌申訴案件計 7 件(113 年 2 件、114 年 1 件、115 年 4 件)，均全數受理；本會 3 件、駐外機構 4 件；6 件經調查小組及本會安全及衛生防護委員會決定職場霸凌不成立，1 件尚在調查中(詳如表一)。

表一、職場霸凌申訴案件統計表

年度	113		114		115		合計
	本會	駐外機構	本會	駐外機構	本會	駐外機構	
受理	0	2	0	1	3	1	7
不受理	0	0	0	0	0	0	0
合計	2		1		4		7

年度		113		114		115		合計
		本會	駐外機構	本會	駐外機構	本會	駐外機構	
調查中		0	0	0	0	1	0	1
調查完畢	成立	0	0	0	0	0	0	0
	不成立	0	2	0	1	2	1	6
	合計	2		1		4		7

(三) 調查情況及後續處理狀況：

前開申訴案件均依「公務人員安全及衛生防護辦法」規定之程序及時程辦理，並立即關懷被申訴人提供必要之協助，及邀集外部專家學者組成調查小組，秉持公正客觀專業原則調查，說明如下：

1. 本會安全及衛生防護委員會之組成：

本會安全及衛生防護委員會計 7 人，包含召集人、具法律、諮商等職場霸凌相關專業之外部專家學者 4 人，以及公務人員協會代表、會內人員各 1 人，並符合學者專家人數不得少於三分之一及任一性別比例不得少於三分之一規定。

2. 調查情況：

- (1) 本會於接獲職場霸凌申訴時，均依「公務人員安全及衛生防護辦法」規定於 10 日內召開本會安全及衛生防護委員會會議，決定是否受理，並以書面通知申訴人是否受理。
- (2) 倘決定受理，本會均於受理申訴之日起，1 個月內組成調查小組調查處理。
- (3) 本會調查小組成員至少 3 人，並符合任一性別比例不得少於三分之一；外部成員不得少於二分之一規定。
- (4) 調查小組均於召開該小組第 1 次會議之日起 2 個月內完成調查報告(必要時延長 1 個月)。
- (5) 本會安全及衛生防護委員會均於調查報告完成日起 1 個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定，並將決定結果以書面載明理由通知申訴人及被申訴人。
- (6) 為使上級機關有效監督，本會接獲職場霸凌之申訴時，均依「公務人員安全及衛生防護辦法」第 32 條及第 38 條規定通知行政院，並將調查報告及申訴決定，於決定作成日起 7 日內送行政院備查。

3. 後續處理狀況：

針對前開職場霸凌申訴案件，本會於接獲同仁申訴或非因接獲申訴而知悉時，均有組成調查小組就相關事實進行必要之釐清，並採取立即有效之糾正及補救措施：

- (1)依同仁意願，協助其提起申訴。
- (2)職務異動、適度調整工作內容或辦公場所，避免申訴人受職場霸凌情形再度發生。
- (3)提供申訴人本會員工協助方案資訊，協助預約心理諮商或法律諮詢等。
- (4)持續給予申訴人及被申訴人關懷。

(四) 防治作為：

1. 為強化同仁對職場霸凌防治觀念，本會 113 年至今均有邀請相關實務經驗豐富學者專家，辦理職場霸凌防治講座。
2. 115 年更進一步區分主管、非主管人員為授課對象分別講授，持續強化同仁同理心溝通、情緒管理、正向領導及職場不法侵害預防觀念，115 年本會職場霸凌防治完訓率已逾 93%。
3. 對於調查小組及本會安全及衛生防護委員會提供之處置建議，本會亦適時加以宣導及審慎評估處理。

二、性騷擾申訴案件

(一) 法規依據：

1. 有關公務人員性騷擾申訴案件之處理係依「性別平等工作法」(職場性騷擾)、「性騷擾防治法」(一般性騷擾)規定辦理。
2. 本會亦分別依據前開法規，訂有本會工作場所性騷擾防治措施申訴及處理要點、本會性騷擾防治措施申訴及處理要點，並依本會工作場所性騷擾防治措施申訴及處理要點及外交部「駐外機構接獲職場性騷擾案件處理作業流程圖」等規定，訂定本會駐外機構性騷擾申訴案件處理流程，據以辦理申訴案件。
3. 本會依法設置性騷擾防治、申訴及調查小組，負責處理本會性騷擾申訴及調查案件。相關事項之規定，並公開揭示之。

(二) 案件統計：本會 113 年至今性騷擾申訴案件計 1 件(115 年 10 月收件，如表二)，均依「性騷擾防治法」規定之程序及時程辦理。

表二、性騷擾申訴案件統計表

年度	113		114		115		合計
	本會	駐外機構	本會	駐外機構	本會	駐外機構	
受理	0	0	0	0	1	0	1
不受理	0	0	0	0	0	0	0
合計	0		0		1		1

年度	113		114		115		合計
	本會	駐外機構	本會	駐外機構	本會	駐外機構	
調查中	0	0	0	0	1	0	1
調查完畢	0	0	0	0	0	0	0
合計	0		0		1		1

(三) 本會案件調查情況及後續處理狀況：

本會 113 年至今處理性騷擾申訴案件計 1 件(115 年 10 月收件，「性騷擾防治法」一般性騷擾事件)，尚在調查程序中，說明如下：

1. 本會性騷擾防治、申訴及調查小組之組成：

委員 11 人，其中 1 人為召集人，另含 5 位專家學者(其中具備有性別意識專業人士)、5 位會內委員，並符合女性比例不得低於二分之一，男性不得少於三分之一之規定。

2. 調查情況：

(1)本會依「性騷擾防治法」及本會規定等規定，於接獲警察機關移送到達之 7 日內即開始調查。

(2)本會於接獲申訴後立即關懷被申訴人提供必要之協助，及邀集外部專家學者組成專案小組，秉持公正客觀專業原則調查。

- (3)已於 2 個月內指派 3 人以上之委員組成專案小組，並符合女性代表比例不得低於二分之一，且應具備性別平等意識規定，秉持客觀、公正、專業原則並以不公開方式調查。
- (4)專案小組調查結束後，應作成調查報告書及處理建議移送本會性騷擾防治、申訴及調查小組。
- (5)申訴案件應自收受之日起 2 個月內結案(必要時延長 1 個月)，並應通知當事人。
- (6)調查結果應作成調查報告及處理建議，移送臺北市政府社會局辦理。

3. 後續處理狀況：

- (1)目前尚在調查程序中。
- (2)處理過程中，視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務，或轉介被害人居所地之地方主管機關，提供前開服務。
- (3)另持續採取事後追蹤及監督，確保申訴決定有效執行，並避免相同事件或報復情事之發生。
- (4)性騷擾申訴案件倘經地方主管機關決定成立者，本會將視情節輕重，對行為人為適當

之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

(四) 防治作為：

1. 本會依法設立性騷擾事件申訴管道，並明確公告申訴窗口、受理程序及相關處理規範。
2. 為強化性別平等及性騷擾防治意識與知能，本會定期舉辦及鼓勵全體同仁參與性騷擾防治之相關教育訓練，及利用有效管道公開揭示相關資訊，以防治性騷擾情事發生。
3. 就不同對象，規劃不同性別平等訓練方式，每人每年至少施以 2 小時課程訓練。
4. 性別平等及性騷擾防治業務人員，每年則施以 6 小時以上之進階課程訓練。
5. 教育訓練內容包含：
 - (1)同仁：性別平等知能、性騷擾基本概念、法令及防治、性騷擾申訴之流程及方式、其他與性騷擾防治有關之教育。
 - (2)處理性騷擾事件或有管理責任之人員：性平三法之認識與事件之處理、覺察及辨識權力差異關係、性騷擾事件有效之糾正及補救措施、被害人協助及權益保障事宜、其他與性騷擾防治有關之教育。

6. 本會各駐外機構亦有透過辦理性別平等課程、座談會、處(館)務會議等活動，藉此強化駐外人員(含雇員)性別主流化意識培力。

三、不當管理申訴案件：

(一) 法規依據：

有關公務人員不當管理申訴案件，係依「公務人員保障法」相關規定辦理。

(二) 案件統計：

本會自 113 年至今不當管理申訴案件計 2 件(調任案 1 件、加班時數認定案 1 件，如表三)：

表三、不當管理申訴案件統計表

年度	113		114		115		合計
	本會	駐外機構	本會	駐外機構	本會	駐外機構	
成立	0	0	0	0	0	0	0
不成立 (駁回)	0	0	1	0	1	0	2
合計	0		1		1		2

(三) 本會案件調查情況：

1. 依「公務人員保障法」第 77 條規定，本會人員對於本會所為之管理措施或有關工作條件之處置認為不當，致影響其權益者，得依「公務人員保障法」提起申訴、再申訴。

2. 本會均於收受申訴書之次日起 30 日內(必要時延長 20 日)，就其請求事項詳備理由函復申訴人。
3. 前開案件申訴人因不服本會申訴函復，均向公務人員保障暨培訓委員會提起再申訴，經該會為駁回再申訴決定。

(四) 防治作為：前開申訴案件的防治核心，在於「程序完備、標準客觀、雙向溝通」。本會從以下四大面向落實制度化管理，以根源性減少管理爭議與申訴案件：

1. 建立客觀明確的規範：差勤規定應全面公開透明，並落實甄審及考績委員的利益迴避原則。
2. 推動數位化與完備程序：善用線上差勤系統紀錄，遇有差勤異常時，即書面通知、啟動職務輔導，並在審議或定案前，依法給予當事人充分的陳述意見與答辯機會。
3. 深化事前溝通與面談：發布派令前，與當事人進行事前面談傾聽同仁想法。
4. 積極運作本會內部之員工關懷方案或協調管道，在案件進入救濟前先行化解衝突。

四、自傷類型案件：

本會 113 年至今並無此類案件。

參、結語

友善職場之建構不僅有賴制度之健全，更須仰賴全體同仁共同實踐與維護，本會將持續秉持嚴謹且具溫暖的態度，打造無恐懼、尊嚴且友善的職場環境，讓每位同仁均能在安全、平等及受到尊重的工作氛圍中安心履行職務、充分發揮專業。對於申訴案件亦依相關法規將持客觀、公正、審慎之原則妥善處理，防杜任何形式之職場霸凌、性平與不當管理行為。

以上報告，敬請大院不吝指導，謝謝！