

身心障礙者職業訓練機構與就業服務機構及庇護

工場疑似性侵害事件處理原則

中華民國一百零二年七月十七日勞職特字第 1020505304 號令訂定發布

中華民國一百零三年五月九日勞動發法字第 1020505304 號令訂定修正

- 1、 勞動部為協助身心障礙者職業訓練機構、就業服務機構及庇護工場處理機構內疑似性侵害事件，特訂定本處理原則。
- 2、 本處理原則適用對象為依身心障礙者權益保障法第三十五條設立之職業訓練機構、就業服務機構、庇護工場及依法接受政府委託辦理前述服務之機構、團體及學校(以下簡稱機構)。
- 3、 直轄市、縣(市)主管機關(以下簡稱主管機關)及機構應定期舉辦或派員參與機構工作人員性侵害防治專業訓練。

前項性侵害防治專業訓練，應以實務性課程為主，理論性課程為輔。

- 4、 機構應強化服務對象或庇護性就業者對性侵害之識別能力，定期舉辦性侵害自我保護訓練。

前項自我保護訓練，應配合服務對象或庇護性就業者之需求，參考性侵害犯罪防治法第七條規定辦理下列課程：

- (一) 兩性性器官構造與功能。
- (二) 安全性行為與自我保護性知識。
- (三) 兩性平等之教育。
- (四) 正確性心理之建立。
- (五) 對他人性自由之尊重。
- (六) 性侵害犯罪之認識。
- (七) 性侵害危機之處理。
- (八) 性侵害防範之技巧。
- (九) 其他與性侵害有關之教育。

- 5、 機構應建立外部輔導機制，適時聘用外部督導，以協助預防並察覺機構內疑似性侵害及相關事件，並協助事件之評估及處遇工作。

機構無外聘督導者，主管機關應適時提供相關資源，必要時得提供專業意見。

- 6、 主管機關應督導機構建立疑似性侵害事件處理流程(如附圖)。主管機關應將機構對於性侵害事件之預防與處理納入查核及評鑑項目。
- 7、 機構僱用之工作人員，應遵守內部工作守則，包括約定不得對服務對象、庇護性就業者及其他工作人員有性侵害及其他相關之

情事。

- 8、庇護工場僱用專職、兼職人員或招募志願服務人員，得向目的事業主管機關申請核轉所在地直轄市、縣（市）政府警察局查閱應徵者或應從事服務者有無性侵害犯罪加害人登記資料。

主管機關應將庇護工場辦理前項情形納入評鑑項目。

- 9、機構之主管與工作人員發現機構內之服務對象或庇護性就業者疑似遭受性侵害，應於二十四小時內通報主管機關及當地家庭暴力暨性侵害防治中心。

被害人為兒童及少年者，機構之主管與工作人員未依前項規定辦理，主管機關應移請社政單位依兒童及少年福利與權益保障法第一百條規定處罰。

- 10、主管機關及機構處理疑似性侵害事件過程，應妥予保密並維護服務對象及庇護性就業者之名譽及隱私權；對於通報人之姓名、住居所及其他足資識別身分之資訊亦應予保密。

- 11、主管機關接獲通報機構發生疑似性侵害事件，應指定專人處理或成立危機評估處遇小組，小組成員得包括專家、主管機關人員、家庭暴力暨性侵害防治中心人員、機構之職業重建服務專業人員及機構相關人員等。疑似加害人為機構主管或其他相關工作人員時，該主管及工作人員應予迴避。

- 12、機構於三個月內發生二起以上性侵害事件時，主管機關應召開專案會議，並得邀請專家學者提供諮詢及輔導等協助。

- 13、機構內遇疑似性侵害案件，得依下列處理方式辦理：

- （一）機構知悉疑似性侵害事件應即通報，由家庭暴力暨性侵害防治中心協助評估處遇或協調機構工作人員進行晤談，提出晤談報告，並記錄事件發生過程與原因，涉入人員不宜過多，以避免造成機構不安。
- （二）主管機關介入或機構完成通報程序期間，各單位應緊急會商，針對法律問題取得共識，並建立統一窗口對外發言。
- （三）於事件發生初期，機構得視需要提供服務對象或庇護性就業者相關輔導。
- （四）當事人於復原期間，機構得視案情與專家進行討論，並依個案之個別狀況進行個別或團體之輔導。