

113 年度第 4 季法務部矯正署臺中戒治所外部視察小組視察報告

製作日期：113 年 12 月 16 日

一、委員組成

召集人：任正明

委員：洪國翔、張淳濤

二、本季視察業務概述

因應本季視察重點為該所人事室業務，對於該科室業務現況進行專題討論，並有以下視察重點：

(一)了解人事室辦理員工協助方案情形

(二)了解所方對於員工性騷擾及職場霸凌防治相關作為

三、視察內容及處理情形

案由	視察內容及處理情形	視察小組建議
人事室辦理員工協助方案情形	一、人事室辦理員工協助方案情形 所方回應： (一)推動員工協助依據： 1. 行政院所屬及地方機關學校員工協助方案 2. 法務部及所屬機關員工協助方案推動計畫 3. 法務部矯正署臺中戒治所年度員工協助方案工作計畫 (二)服務流程： 1. 依法務部矯正署臺中戒治所員工協助方案作業流程辦理。 2. 員工協助決定原則出於個人自由意志。 3. 確保本所員工不因尋求諮詢或轉介諮商影響其工作、升遷及考績(成)等相關權益。 4. 諮詢服務紀錄均全程永久保密，非經法律程序或當事人書	一、有關職員體健設施使用率如何？是否與時俱進汰換器材？ 所方回應： 因簡報篇幅有限，本所員工體健設施不僅只有健身房，於行政大樓及戶外皆有設置健身器材供職員於備勤或公餘時間運用，使用率頻率高，健身環境及器材亦是所長重視項目，適時更新或汰換。 二、陽晴心理治療所與所方特約前，若員工有相關需求所方如何協助？ 所方回應： 本所設有心理師人員編制，員工如有初步諮商需求，原均洽請渠等協助辦理，

	面授權同意不得提供資料。 5. 服務對象包括合署辦公臺中少年觀護所員工。 (三)員工協助5大面項(詳簡報)： 1. 人事服務友善 2. 職場友善 3. 家庭友善 4. 性別友善 5. 健康友善	茲考量為避免角色衝突及符合相關法令規定等因素後改為洽簽特約機構方式辦理，期提供同仁彈性時間及確保個人隱私等之諮商管道。又特約機構之評選方式主要由本所同仁推薦並參酌是否有矯正機關業務合作經驗後，於本(113)年度完成洽簽合作。 三、以勞工而言一年有4次的諮商費用補助，所方是否有提供相關費用補助？ 所方回應： 各公務機關於近年逐步重視員工心理諮商服務議題，對於各項諮商服務措施陸續推動辦理中，考量目前本所預算限制，爰目前係洽簽心理諮商特約機構，並提供優惠價格予同仁參考運用。爾後將視年度經費情形，積極爭取諮商費用補助，以利運用。
了解所方對於員工霸凌及性騷擾防治相關作為	一、性騷擾防治相關作為： 所方回應： 為強化職場性騷擾防治相關機制，保障被害人權益，推動辦理措施如下： (一)擬訂本所推動性別平等工作及性騷擾防治行動措施並據以實施，避免性騷擾情事發生： 1. 依行政院人事行政總處訂頒之「法定性別友善事項一覽表」所列事項，落實推動各項職場友善措施。 2. 於本所全球資訊網建置「性別主流化/性騷擾防治專區」並公告相關規定。 3. 修訂本所「禁止性騷擾及性侵害公開揭示」之書面聲明，並公告於本所公佈欄及內外部網站。	一、所內是否有實際處理職場霸凌事件？ 期待中央能有處理相關措施或程序 所方回應： 所長多次於所務會議及各集會場合向科室主管宣導，應多加關懷所屬同仁身心及家庭狀況，並給予適時協助或轉介；對於業務面亦應以身作則並耐心指導同仁，爰目前未有職場霸凌事件發生；如遇有相關事件，亦將依「法務部及所屬各機關員工職場霸凌防治與處理作業要點」及「法務部暨所屬機關員工職場霸凌處理標準作業流程」等有關規定辦理，期協助員工回歸常

	4.運用電子郵件、海報張貼、公文會簽及所務會議宣導等多元管道，宣導性騷擾防治相關規定。 (二)配合性騷擾防治相關規定修正，組設本所「性騷擾申訴處理會暨性別平等工作小組」，以處理相關事宜。 (三)設置處理性騷擾專線電話、傳真及電子信箱之申訴管道，暢通反映管道，使同仁如遇有相關案件得以請求協助並及時處置。 (四)利用集會場合或辦理員工教育訓練，加強宣導性騷擾防治相關規定。 (五)製作並公告性騷擾防治宣導懶人包，提供同仁快速瞭解相關規定。 二、職場霸凌防治相關作為 所方回應： 為建構健康友善之職場環境及避免員工於執行職務時，遭受身體或精神不法侵害，具體作為如下： (一)事前防治 1.設置處理職場霸凌事件專線電話、傳真及電子信箱之申訴管道，暢通反映管，使同仁如遇有相關案件得以請求協助並及時處置。 2.運用所內資訊專區公告、電子郵件、海報張貼及公文會簽等多元管道，宣導職場霸凌相關規定及本所申訴管道等事宜。 3.於所務會議宣導職場霸凌防治相關規定，並請科室主管多加關懷同仁身心狀況，即時給予關懷協助或轉介，避免職場霸凌事件。 (二)事中處置 1.依「法務部及所屬各機關員工職場霸凌防治與處理作業要點」規定組成本所職場霸凌防治及申訴處理小組並宣導同仁知悉。	軌安心工作。 二、員工性別比例，性騷擾處理工作小組是否有作業流程？ 所方回應： 本所(含合署辦公機關)現有員工男女生理性別比例約為 4:1，因係男性收容人為主之矯正機關，爰員工性別以男性居多；本所平時即加強宣導禁止性騷擾規定及申訴管道，目前未有性騷擾事件；如遇有相關事件，將依「法務部與所屬機關性騷擾防治措施申訴及處理要點」及「法務部與所屬機關工作場所性騷擾防治措施申訴及處理要點」等有關規定辦理。
--	---	---

	2.如遇有職場霸凌案件，將依法務部及所屬各機關員工 職場霸凌處理標準作業流程辦理。 (三)事後作為 善用員工協助方案，如遇有職場霸凌案件，依作業流程處 置外，對於有需要同仁將協助轉介心理諮商或醫療、法律 諮詢等，並予以持續關懷追蹤，使同仁回歸常軌安心工 作。	
--	--	--

四、視察建議處理情形

年 度	季別	案由	權責機關回覆及辦理情形	管考建議
		無	無	