

| | |
|--|----------------------------|
| 文件編號 | ORTB-0078 |
| 文件名稱 | 工作場所性別平等工作與性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範 |
| <p>1.0 目的</p> <p>為提供人員得以在工作及服務環境中具有平等、自由之人格尊嚴，且保障其身心方面得免於性別歧視、性騷擾、性侵害，以促進工作權之性別地位實質平等之精神，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依「性別平等工作法」、以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」暨相關法規制定本辦法（以下簡稱本規範）。</p> <p>2.0 適用範圍</p> <p>凡本公司所屬員工與相關人員（包含求職者、建教生及實習生、派遣勞工、客戶、供應商）均適用之。</p> <p>3.0 定義</p> <p>3.1 性別歧視</p> <p>3.1.1 對前揭人員之招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、教育訓練、各項福利措施、薪資給付、退休、資遣、離職及解僱等，或其他類似活動因性別或性傾向而有差別待遇。</p> <p>3.2 性騷擾</p> <p>3.2.1 前揭人員（含各級主管、員工、客戶、供應商…等）於執行職務時，以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以其他違反他人意願且不受歡迎之方式，對其他前揭人員施以性要求、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，致侵犯或干擾其人身自由、人格尊嚴或影響其工作表現。</p> <p>3.2.2 主管對前揭人員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，作為契約關係成立、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。</p> | |

| | |
|--|----------------------------|
| 文件編號 | ORTB-0078 |
| 文件名稱 | 工作場所性別平等工作與性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範 |
| <p>3.2.3 有下列情形之一者，適用本規範之規定：</p> <p>3.2.3.1 員工於非工作時間，遭受同屬於本公司之同一人，為持續性性騷擾。</p> <p>3.2.3.2 員工於非工作時間，遭受不同屬於本公司而具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。</p> <p>3.2.3.3 員工於非工作時間，遭受本公司最高負責人或僱用人為性騷擾。</p> <p>3.2.4 具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：</p> <p>3.2.4.1 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。</p> <p>3.2.4.2 與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、凝視、嗅聞、身體碰觸或性要求，不論係對他人身體或強行使他人對自己身體為之者皆包含在內。</p> <p>3.2.4.3 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。</p> <p>3.2.4.4 曝露身體隱私部位。</p> <p>3.2.4.5 強制性交及性攻擊。</p> <p>3.2.4.6 寄送、留置、展示或播送具有性要求、性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。。</p> <p>3.2.4.7 偷窺、偷拍。</p> <p>3.2.4.8 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。</p> <p>3.2.4.9 性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。</p> <p>4.0 本規範說明</p> <p>4.1 促進工作平等措施</p> <p>訂有有薪陪產檢及陪產假、產檢假及哺（集）乳時間（參『工作規則』、『請假管理辦法』、『育嬰留停』等）相關辦法，以建構更友善的生養環境，以促進性別地位實質平等。</p> | |

| | |
|--|----------------------------|
| 文件編號 | ORTB-0078 |
| 文件名稱 | 工作場所性別平等工作與性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範 |
| <p>4.2 性別歧視之禁止</p> <p>4.2.1 對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。</p> <p>4.2.2 對員工之退休、資遣、離職及解僱或為員工舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動及各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。</p> <p>4.2.3 對員工薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限；亦不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避上述之規定。</p> <p>4.2.4 上述4.2.1至4.2.3之事項，不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職、降職、減薪或損害其依法所應享有之權益。</p> <p>4.3 性騷擾防治措施</p> <p>4.3.1 特訂定『工作場所性別平等工作與性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範』，並公告聲明全體員工使其明瞭規定、申訴辦法及懲戒規範，保護員工不受性騷擾之威脅，以建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。</p> <p>4.3.2 任何在職者不得利用執行職務之權力、機會或其他方式對他人性騷擾。</p> <p>4.3.3 定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，合理規畫性別平權及性騷擾防治相關課程。對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，以及一般員工實施防治性騷擾之教育訓練。教育訓練之內容如下：</p> <p>4.3.3.1 一般員工：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課程。</p> | |

| | |
|--|----------------------------|
| 文件編號 | ORTB-0078 |
| 文件名稱 | 工作場所性別平等工作與性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範 |
| <p>4.3.3.2 處理性騷擾事件或擔任主管職務者、董事、監察人、經理人：每年定期舉辦性騷擾防治法、性別平等工作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課程。</p> <p>4.3.4 若有性騷擾情事發生，任何在場者，均應立即制止其行為，並做適當之其他處置。</p> <p>4.3.5 員工若遇性騷擾事件發生，可向人事單位提出申訴，申訴處理過程會以保密方式處理申訴，保護申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。</p> <p>4.3.6 性騷擾之行為人如非本公司員工或申訴人如為派遣勞工，本公司仍應依本辦法相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。</p> <p>4.3.7 透過佈告欄張貼方式，加強宣導前揭申訴管道，並將相關資訊常態設置於此處公開揭示，以供本公司所屬員工與相關人員隨時取得查知。</p> <p>4.4 性騷擾申訴、調查及處理程序</p> <p>4.4.1 本公司由人事單位負責受理性騷擾案件之申訴及協助調查處理。</p> <p>4.4.1.1 申訴專線：(02) 8693-8812。</p> <p>4.4.1.2 申訴傳真：(02) 2693-2969。</p> <p>4.4.1.3 申訴信箱：hr@suyin.com。</p> <p>4.4.2 各單位主管或人事單位於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應依下列步驟協助採取立即且有效之糾正補救措施：</p> <p>4.4.2.1 知悉性騷擾之處置：</p> <ol style="list-style-type: none">1) 考量被害人意願，並衡量採取適當之隔離措施，或對相關人員適度調整工作內容或工作場所，避免再度發生。2) 滾動式追蹤。3) 暫停或調整職務。 <p>4.4.2.2 以保密方式調查處理申訴，並使被害人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。</p> | |

| | |
|--|----------------------------|
| 文件編號 | ORTB-0078 |
| 文件名稱 | 工作場所性別平等工作與性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範 |
| <p>4.4.2.3 協助被害人申訴及保全相關證據。必要時，協助通知警察機關到場處理。</p> <p>4.4.2.4 啟動性騷擾事件調查程序，性騷擾行為經調查屬實，本公司將依情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定為適當之懲處或處理，並視嚴重性得予以免職，並應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，本公司並將協助申訴人提出申訴。</p> <p>4.4.2.5 協助被害人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。</p> <p>4.4.2.6 因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，縱被害人無提起申訴之意願，公司仍應採取立即有效之糾正及補救措施。</p> <p>4.4.2.7 性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。</p> <p>4.4.2.8 性騷擾之被申訴人為本公司最高負責人或僱用人時，若由地方主管機關進行調查，該調查期間申訴人得向本公司申請調整職務或工作型態至調查結果送達本公司之日起三十日內，本公司不得拒絕。</p> <p>4.4.2.9 被害人及行為人分屬不同公司且具共同作業或業務往來關係者，公司於知悉性騷擾之情形時，由人事及單位主管協同於五個工作日內，以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方公司共同協商解決或補救辦法。協商處理過程中應注意保護當事人之隱私及其他人格法益，最好同時採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之隔離措施，並進行參與調查程序與提供申訴人扶助措施。</p> <p>4.4.2.10 其他防治及改善措施。</p> | |

| | |
|---|----------------------------|
| 文件編號 | ORTB-0078 |
| 文件名稱 | 工作場所性別平等工作與性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範 |
| <p>4.4.3 申訴處理單位</p> <p>4.4.3.1 遇性騷擾事件發生時，得以言詞、電子郵件或書面向人事單位提出申訴處理。以言詞、電子郵件申訴者，受理人應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。前述書面或紀錄之內容須載明下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none">1) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。2) 請他人代為申訴時，須檢附委任書，並載明法定代理人或委任代理人之姓名、住居所、聯絡電話。3) 申訴事實及內容及相關證據。4) 申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定但其情形可補正者，受理人應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正或資料不符合規定者，申訴不予受理。待資料完整後，方始進行以下相關調查程序。 <p>4.4.3.2 人事接獲申訴後，應立即會同相關主管、人員在十個工作日內成立申訴處理單位進行調查。申訴處理單位應置委員五人，若為內部事件（指雙方皆為內部員工、主管或求職者、建校生、實習生及派遣勞工），人事主管為當然委員；若為外部事件（如一方為客戶、廠商），則由總務主管為當然委員，若人事主管或總務主管為申訴人或被申訴人時，總經理得另行指定當然委員；其餘委員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中女性成員比例不得低於二分之一，或可委由具備性別平等意識之專家學者等專業人士擔任委員。</p> <p>4.4.3.3 受理申訴者為處理申訴案件，必要時得邀請申訴人及關係人列席說明或陳述意見，必要時，得邀請具相識經驗者協助，並得依申訴人之申請，進行調查；申訴人非有正當理由，不得拒絕。</p> | |

| | |
|---|----------------------------|
| 文件編號 | ORTB-0078 |
| 文件名稱 | 工作場所性別平等工作與性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範 |
| <p>4.4.3.4 開會時，由總經理指定一人為主任委員擔任主席，主任委員因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。審議會應有委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數之同意始得做成決議。如總經理為申訴人或被申訴人或無法或不適合指定時，得由管理處最高主管進行指定。</p> <p>4.4.3.5 申訴處理單位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。申訴處理單位應為附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。前項決議，應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及本公司。</p> <p>4.4.3.6 為維護申訴人之安全、隱私權及其他人格法益，申訴案件處理過程應以不公開、保密的方式，避免申訴人之任何個人資料外洩。參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，並得視其情節依相關範例予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。</p> <p>4.4.3.7 工作場所性騷擾申訴處理單位決議通知書送達前，得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。</p> <p>4.4.3.8 申訴事件應自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案，如有必要得延長一個月，並通知當事人，延長以一次為限。申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面方式提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。提出申復應附具書面理由，由申訴處理單位另召開會議決議處理之。性騷擾申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。</p> | |

| | |
|--|----------------------------|
| 文件編號 | ORTB-0078 |
| 文件名稱 | 工作場所性別平等工作與性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範 |
| <p>4.4.3.9 有下列情形之一者，當事人對申訴處理單位之決議提出申復：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。 2) 申訴處理單位之組織不合法者。 3) 依性別平等工作法應迴避之委員參與決定者。 4) 參與決議之單位關於該申訴案件違背職務，犯刑事之罪，經有罪判決確定者。 5) 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。 6) 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。 7) 為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。 8) 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。 9) 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。 <p>4.4.3.10 性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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) 事實認定之物證及理由。 4) 性騷擾事件調查結果及處理建議。 <p>4.4.3.11 申訴處理單位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 4.4.3.8 條規定之限制。</p> <p>4.4.4 本公司於接獲申訴時，應通知地方主管機關。</p> <p>4.4.5 本公司調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：</p> <p>4.4.5.1 保密及證據保全義務：處理性騷擾事件的過程中，應以不公開之方式為之，參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人之隱私及人格法益；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者外，應予保密。且應善盡相關證據的保全義務，不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。</p> | |

| | |
|--|----------------------------|
| 文件編號 | ORTB-0078 |
| 文件名稱 | 工作場所性別平等工作與性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範 |
| <p>4.4.5.2 迴避原則：</p> <ol style="list-style-type: none">1) 自行迴避：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，以確保該等事件之處理等程序公正、客觀。2) 申請迴避：參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應自行迴避而不迴避時，或有具體事實，足以認定其執行處理、調查或決議有偏頗之虞，申訴人或被申訴人可以書面敘明其原因及事實申請令其迴避；被申請迴避的人員，對於該申請可以提出意見書。此外，申訴人如不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，得依規定，向地方主管機關提起申訴。3) 雇主命迴避：參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應自行迴避而不迴避，且未經申訴人或被申訴人申請迴避時，應由雇主命其迴避。4) 被申請迴避之人員在雇主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，以確保處理程序之公正性。但有急迫情形，仍得為必要處置。 <p>4.4.5.3 性騷擾事件處理要秉持客觀、公正、專業的原則進行調查，並給予當事人充分陳述意見及答辯之機會，有詢問當事人的必要時，應避免重複詢問，或使當事人互相對質。</p> <p>4.4.5.4 性騷擾事件在調查過程中，當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。</p> <p>4.4.5.5 性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。</p> <p>4.4.5.6 調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。</p> | |

| | |
|--|----------------------------|
| 文件編號 | ORTB-0078 |
| 文件名稱 | 工作場所性別平等工作與性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範 |
| <p>4.4.5.7 本公司之所有人員嚴禁偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。</p> <p>4.4.5.8 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助（詳附件二）。</p> <p>4.4.5.9 對於性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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。</p> <p>4.4.6 性騷擾行為人如為雇主時，本公司員工或求職者除可依本公司內部管道申訴外，亦得逕向地方主管機關提出申訴。</p> <p>4.4.7 派遣勞工如遭受本公司員工性騷擾時，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。</p> <p>4.4.8 本公司經調查認定屬性騷擾之案件，應將處理結果通知地方主管機關。</p> <p>4.4.9 受僱者或求職者受性騷擾應向本公司提起申訴。前述人員若認為本公司未處理性騷擾事件或未採取立即有效之糾正及補救措施，或不服本公司所為之調查或懲戒結果者，得逕向地方主管機關提出申訴。</p> <p>4.4.10 地方主管機關對性騷擾申訴事件進行調查時，案件相關之被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。</p> <p>4.4.11 地方主管機關認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當，本公司應配合於指定期限內採取必要之處置。</p> <p>4.5 性騷擾懲處</p> <p>4.5.1 如性騷擾之事件經調查屬實或證實為誣告、毀謗，本公司將對受懲者依工作規則、獎懲管理辦法等相關規定作成下列處分或處理：</p> <p>4.5.1.1 口頭／書面申戒警告。</p> <p>4.5.1.2 要求受懲者立切結書保證不再重犯，若再重犯，依前次案件加重懲戒。</p> | |

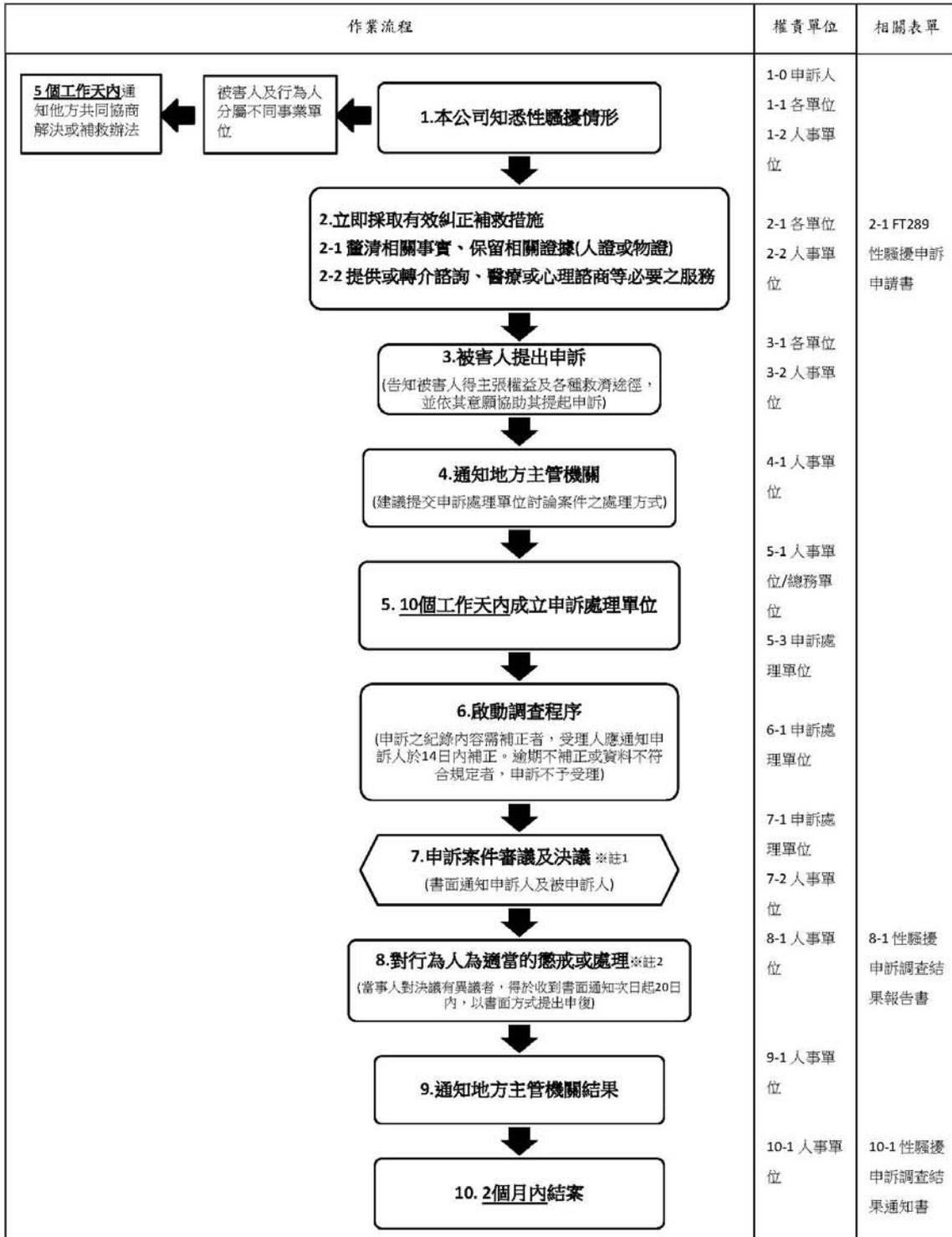
| | |
|--|----------------------------|
| 文件編號 | ORTB-0078 |
| 文件名稱 | 工作場所性別平等工作與性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範 |
| <p>4.5.1.3 記過。</p> <p>4.5.1.4 調職、降職。</p> <p>4.5.1.5 申訴處理單位之懲戒建議方式。</p> <p>4.5.1.6 經本公司或地方主管機關查證認定性騷擾行為屬實且情節重大者，本公司得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。</p> <p>4.5.1.7 上述處分之合併形式，若該案件涉及刑事責任，將協助申訴人提出告訴，並得同時移送警察及司法機關處理。</p> <p>4.5.1.8 因性騷擾事件而受有財產或非財產上損害者，本公司得另向受懲者請求相關損害賠償。</p> <p>4.5.1.9 如經證實有惡意虛構之事實者，對申訴人為適當之懲戒或處理。</p> <p>4.5.2 本公司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，並避免相同事件或報復情事發生。</p> <p>4.5.3 當事人有輔導或醫療等需要者，本公司得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。</p> <p>5.0 本規範經總經理核准後公告實施，修正時亦同。</p> <p>6.0 相關文件／使用表單</p> <p>6.1 『性騷擾申訴申請書』 「表單編號：FT289」</p> <p>6.2 『性騷擾申訴處理結果報告書』 「表單編號：FT468」</p> <p>6.3 『性騷擾申訴處理結果通知書』 「表單編號：FT467」</p> <p>7.0 附件</p> <p>7.1 附件一：申訴處理作業流程圖</p> <p>7.2 附件二：身心健康諮詢及輔導相關協助資源</p> | |

| | |
|------|-----------|
| 文件編號 | ORTB-0078 |
|------|-----------|

| | |
|------|----------------------------|
| 文件名稱 | 工作場所性別平等工作與性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範 |
|------|----------------------------|

附件一

申訴處理作業流程圖



| 文件編號 | ORTB-0078 | |
|-----------------|---|--|
| 文件名稱 | 工作場所性別平等工作與性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範 | |
| 附件二 | 身心健康諮詢及輔導相關協助資源 | |
| | | |
| 協助單位 | 查詢/聯絡方式 | 地址 |
| 勞動部 (電話服務中心) | 電話：(02)8995-6866 | 臺北市中山區松江部 207 號 |
| 臺北市政府勞動局 | 網址： https://bola.gov.taipei 電話：(02)2720-8889 分機 7023 | 臺北市信義區市府路 1 號 5 樓 |
| 新北市政府勞工局 | 網址： https://ilabor.ntpc.gov.tw 電話：(02)2960-3456 分機 6359 | 新北市板橋區中山路一段 161 號 7 樓 |
| 勵馨基金會 | 網址： https://www.goh.org.tw 台北分事務所：(02)2362-6995 新北分事務所：(02)2983-4995 | 台北市大安區羅斯福路二段 75 號 8 樓 新北市三重區重新路三段 99 號 |
| 現代婦女基金會 | 網址： https://www.38.org.tw 電話：(02)2391-7133 性騷擾防治專線：(02)2391-1067 | 臺北市中正區羅斯福路一段 7 號 7 樓之一 B 室 |
| 婦女新知基金會 | 網址： https://www.awakening.org.tw 電話：(02)2502-8715 | 台北市龍江路 264 號 4 樓 |
| 婦女救援基金會 | 網址： https://www.twrf.org.tw 電話：(02)2555-8595 | 台北市大同區承德路三段 32 號 5 樓 |
| 法律扶助基金會 | 網址： https://www.laf.org.tw 基隆分會：(02)2423-1631 台北分會：(02)2322-5151 士林分會：(02)2882-5266 新北分會：(02)2973-7778 | 基隆市忠一路 14 號 11 樓 台北市大安區金山南路二段 200 號 6 樓 台北市士林區文林路 338 號 7 樓之 2 新北市三重區重新路四段 12 號 5 樓 |
| 台灣防暴聯盟 | 網址： http://www.tcav.org.tw 電話：(02)2567-3434 貓頭鷹申訴專線：0800-434-434 | |