

臺中市北區區公所性騷擾防治措施申訴及懲處要點

中華民國105年5月18日訂定

中華民國107年6月27日公所人字第1070015701號函修正

中華民國108年3月14日公所人字第1080006328號函修正

中華民國109年1月15日公所人字第1090001217號函修正

中華民國110年1月29日公所人字第1100002541號簽呈簽准修正

中華民國112年7月25日公所人字第1120019573號簽呈簽准修正

中華民國113年1月25日公所人字第1130002799號簽呈簽准修正

中華民國113年4月30日公所人字第1130011048號簽呈簽准修正

中華民國113年5月9日公所人字第1130012260號簽呈簽准修正

中華民國113年8月12日公所人字第1130021603號簽呈簽准修正

一、臺中市北區區公所（以下簡稱本所）為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，依「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」、「工作場所性騷擾防治措施準則」及「臺中市政府及所屬機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項」特訂定本所性騷擾防治措施、申訴及懲處要點（以下簡稱本要點）。

二、本要點所稱性騷擾及權勢性騷擾，係指性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條規定之下列情形：

（一）性騷擾，謂有下列情形之一者：

1、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。

2、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。

3、性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一：

（1）以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

（2）以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減

損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

(二) 權勢性騷擾，謂有下列情形之一者：

- 1、對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。
- 2、對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

三、本要點適用於行為人或被害人為本所員工之性騷擾事件。但不包括性別平等教育法規範之校園性騷擾事件。

四、本所各課室應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生；如知有性騷擾事件發生，應立即採取下列立即有效之糾正及補救措施，並確實維護當事人之名譽及隱私：

(一) 因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形：

- 1、考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人工作條件作不利之變更。。
- 2、對申訴人提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人工作條件作不利之變更。
- 3、啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
- 4、性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處、懲戒或處理。
- 5、如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處、懲戒或處理。

(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件：

- 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，提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

本所各課室因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

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，任一方機關於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第二項所定立即有效之糾正及補救措施：

- (一) 任一方機關於知悉性騷擾情形，即應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法。
- (二) 保護當事人之隱私及其他人格法益。

本所知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件者，得採取下列處置：

- (一) 事件發生當時知悉：
 - 1、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
 - 2、避免報復情事。
 - 3、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
 - 4、其他認為必要之處置。
- (二) 事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。
- (三) 必要時得採取下列處置：
 - 1、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
 - 2、避免報復情事。
 - 3、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
 - 4、其他認為必要之處置。

五、本所推動性騷擾防治之措施及申訴管道如下：

- (一) 本所每年定期舉辦或鼓勵人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並於員工在職訓練，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並以由擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員者為優先實施對象；參加者將給予公假登記。
- (二) 頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
- (三) 本所受理性騷擾事件申訴窗口如下：

1、申訴電話：04-22314031分機351（人事室）。

2、傳真：04-22364803。

3、申訴信箱：本所三樓人事室。

六、性騷擾事件之行為人或被害人為本所員工者，被害人或其代理人，得以言詞、電子郵件或書面向本所提出申訴。

本所區長涉及性騷擾事件，適用性別平等工作法者，應向臺中市政府提出申訴；適用性騷擾防治法者，應向主管機關臺中市政府社會局(下稱社會局)提出申訴。此類案件應由具指揮監督權限之臺中市政府決定之。

適用性騷擾防治法之性騷擾事件申訴期間如下：

- （一）屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。
- （二）屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

本所受理申訴後，應依下列規定辦理：

- （一）以言詞或電子郵件申訴者，受理之人員或單位應作成書面紀錄，經向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認內容無誤。
- （二）書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人或其代理人簽名或蓋章，並載明下列事項：
 - 1、申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位及職稱、住所或居所及聯絡電話。
 - 2、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。
 - 3、有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。
 - 4、申訴之事實內容及相關證據。
 - 5、性騷擾事件發生及知悉之時間。
 - 6、申訴日期。
- （三）申訴不合前二款規定可補正者，應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

七、本所受理之申訴事件，其行為人及被害人均非屬本所所屬員工者，本所除

應採取適當之緊急處理外，並應於十四日內將申訴書及相關資料移送行為人所屬機關、部隊、學校、機構、雇主或直轄市、縣（市）政府。但行為人不明者，應移請事件發生地警察機關調查。

前項移送，應以書面通知當事人，並按適用法規副知臺中市政府勞工局(下稱勞工局)或社會局。

八、本所為處理性騷擾事件之申訴，得組成申訴處理委員會(以下簡稱本委員會)，調查處理性騷擾申訴事件(以下簡稱申訴事件)。

本委員會置委員七人，由區長就本所編制內公務人員指定兼任之，並指派其中一人為召集人；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一，任一性別比例不得低於三分之一，必要時得聘請專家學者擔任，共同組成本所性騷擾申訴處理委員會。

本委員會應有全體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作成決議，可否同數時，取決於主席。

九、適用性騷擾防治法之申訴事件有下列情形之一者，應即移送社會局決定不予受理或應續行調查：

- (一) 當事人逾期提出申訴。
- (二) 申訴不合法定程式，不能補正或經通知限期補正，屆期未補正。
- (三) 同一事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

十、本委員會調查申訴事件，應依據下列程序及原則為之：

- (一) 於受理申訴或移送到達之日起，由主席於七日內指派三人以上之委員組成專案小組開始調查，調查結束後，由小組委員將結果做成調查報告，提委員會評議，並於二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。
- (二) 專案小組應依職權或當事人之申請調查證據，並得以書面通知相關人員到達指定處所陳述意見，或至適當場所訪談相關人員，訪談時申訴人得由親友陪同調查，被申訴人亦得請求專案小組同意，委託他人陪同調查。
- (三) 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；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。

- (四) 秉持客觀、公正、專業原則實施調查。
- (五) 本委員會召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- (六) 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- (七) 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。
- (八) 性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮商協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

十一、適用性別平等工作法之事件，接獲被害人申訴時，應至勞動部職場性騷擾案件通報系統(下稱通報系統)填報。

前項申訴事件調查結果應包括下列事項：

- (一) 申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- (二) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- (三) 事實認定及理由。
- (四) 處理建議。

本委員會應就前項調查結果為附理由之決議，並得作成懲處、懲戒或其他處理之建議，以書面通知當事人，並至通報系統填報。

適用性騷擾防治法之事件，應作成調查報告及處理建議，載明下列事項移送社會局：

- (一) 性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
- (二) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- (三) 申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。
- (四) 相關物證之查驗。
- (五) 性騷擾事件調查結果及處理建議。

非臺中市政府所屬一級機關者，另回報上級機關。

十二、逾期未作成調查結果或當事人不服申訴調查結果者，得按其身分依適用

之法令提起救濟。

十三、本所處理性別平等工作法申訴事件作成之調查結果，應附記不服處理結果得提起救濟之期間及受理機關。

十四、適用性騷擾防治法之事件經撤回申訴或視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。

適用性騷擾防治法之事件，除權勢性騷擾事件外，任一方當事人得以書面或言詞向社會局申請調解。各機關於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向社會局申請調解。

十五、申訴事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

- (一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
- (二) 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
- (三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- (四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

申訴事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。
- (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向本委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在本委員會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。調查人員有第一項規定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由本委員會命其迴避。

十六、本所區長或各級主管涉及性騷擾行為，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，得由其具指揮監督權限之上級機關或服務機關停止或調整其職務。

依前項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職

期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或相當之給與。

十七、處理性騷擾事件之有關人員，對於知悉之內容應負保密責任，不得對外洩漏。違反者，應即終止其參與並由本所依規定懲處、懲戒或處理。

十八、本所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，不得予以解職、調職或為其他不利之處分。

十九、性騷擾事件之行為人為本所員工，其性騷擾行為經調查屬實者，本委員會應將調查結果送交考績委員會為適當之懲處、懲戒或處理。適用性別平等工作法之事件，應至通報系統填報懲處、懲戒或處理結果。

性騷擾事件之調查及處理結果應定期回報臺中市政府人事處。

本所應採取追蹤、考核及監督，確保懲處、懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事之發生。

二十、本注意事項未規定事宜，依性別平等工作法、性騷擾防治法、臺中市政府及所屬機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項等相關法規辦理。

二十一、本要點經機關首長核定後實施，修正時亦同。