

臺中市大肚區公所性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點

092 年 7 月 2 日肚鄉人字第 0920010135 號函定訂

102 年 7 月 23 日肚區人字第 1020012879 號函修正

113 年 5 月 27 日肚區人字第 1130009186 號函修正

一、臺中市大肚區公所（以下簡稱本所）為防治性騷擾及保護被害人之權益，特依「性別平等工作法」、「工作場所性騷擾防治措施準則」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則及「臺中市政府及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項」規定訂定本要點。

二、本要點所稱性騷擾，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情形。

三、性騷擾事件之處理及防治，依性騷擾防治法之規定，但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律規定；工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依性別平等工作法規定處理；其適用情形如下：

本要點所稱性騷擾，包括：

（一）指依性別平等工作法第十二條第一項各款規定情形：

- 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。

（二）指性騷擾防治法第二條第一項規定除性侵害犯罪以外，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。

本要點所稱權勢性騷擾，包括：

- （一）依性別平等工作法第十二條第二項規定，指對於因僱用、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。
- （二）依性騷擾防治法第二條第二項規定，指對於因教育、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。

四、本所應設置性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

性騷擾事件之行為人屬公務人員、約聘（僱）人員，其申訴案件由本所人事室受理；屬技工、工友、業務助理或臨時人員者，其申訴案件由本所秘書室受理，申訴管道如下：

（一）專線電話：04-26991105 分機 241

（二）專線傳真：04-26982534

（三）電子信箱：dadup001@taichung.gov.tw

五、本所為處理性騷擾申訴案件，應設性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱申處會），負責處理本所性騷擾申訴案件。

申處會置委員五人，由首長就本所具有性別意識之員工派兼，其中一人為主任委員，由首長就委員中指定一人兼任，並為會議主席，主任委員因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之；另置執行秘書及幹事各一人，由首長就本所職員中遴派兼任之。

前項委員人數，且女性成員比例不得低於二分之一。委員任期二年，期滿得續派兼任。任期內出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

申處會開會時，委員應親自出席，不得代理，且應有全體委員過半數出席始得開會，出席委員過半數之同意始得決議，可否同數時，取決於主席。

申處會由本所員工派兼之委員按月輪值，以利申訴案件之受理。

六、本所應妥善利用公開集會或訓練課程，加強性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

（一）本所員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

（二）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，每年應定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，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，優先實施。

七、發生性騷擾事件，被害人或其代理人得以言詞、電子郵件、或書面向申處會提出申訴：

（一）申訴人或其代理人以言詞或電子郵件方式提出者，受理之人員或單位應作成紀錄，經申訴人確認其內容無誤。

前項言詞、電子郵件或書面做成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列列事項：

1、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話。

2、有法定代理人或委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

3、申訴之事實及內容及相關證據。

性騷擾事件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。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。

性騷擾事件發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起三年內申訴。被申訴人為本所首長或其僱用人，申訴人得於離職之日起一年內申訴，但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。

八、性騷擾事件之調查，得綜合審酌下列各款情形：

- (一) 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
- (二) 寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- (三) 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

九、本所就所屬公共場所及公眾得出入場所，應由本所各業管單位定期檢討其空間及設施之安全性。

本所員工於非本所所能支配、管理之工作場所工作者，本所各課室主辦單位應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知。

十、本所應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當預防、糾正、措施，懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。

(一) 本所申處會於知悉屬於性別平等工作法所規範之性騷擾事件，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

- 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，並不得對申訴人之薪資等勞動條件做不利之變更。
- 2、對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
- 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。
- 4、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；經調查未認為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- 5、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戒或處理。
- 6、如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

申處會非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- 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，並依其意願協助其提起申訴。
- 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、醫療或心理諮商處理、社會福

利資源及其他必要之服務。

(二)屬於性騷擾防治法所規範之性騷擾事件，本所於事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

- 1、協助申訴人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
- 2、檢討所屬場所安全。
- 3、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。
- 4、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。
- 5、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。
- 6、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戒或處理。
- 7、如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

非因前款情形而知悉性騷擾事件：

- 1、協助被害人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
- 2、檢討所屬場所安全。
- 3、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- 4、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。
- 5、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- 6、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。

申處會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，申處會仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

十一、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，本所申處會於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

(一)本所申處會於知悉性騷擾之情形時，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方法。

(二)保護當事人之隱私及其他人格法益。

十二、申處會或參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應依下列規定辦理：

(一)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。

(二)不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

十三、申訴人或其代理人於申處會作成決定前，得以書面撤回其申訴或因調解成立視為撤回其申訴；申處會於接獲撤回申請後，應即予結案備查。其經撤回者，不得就同一案件再提出申訴。

十四、申處會處理程序如下：

(一)接獲性騷擾申訴案件，應送請當月輪值委員於四日內確認是否受理。

不受理之申訴案件，應提申處會備查。

(二)確認受理申訴之案件，由主任委員於三日內指派三人以上之委員組成調查小組進行調查。

(三)性騷擾申訴事件之調查，由申訴調查小組為之，申處會應參考其調查結果處理之。調查小組調查過程應保護申訴者及被申訴者之隱私權，調查結束後，由小組委員將結果作成調查報告書，提申處會審議，且該報告書之內容應包括下列事項：

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、事實認定及理由。

4、處理建議。

(四)申處會或調查小組會議以不公開方式為之。

(五)申處會或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場陳述意見，並給予答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，必要時並得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者協助。

(六)申處會對申訴案件之處理，應為附理由之決議，並作出成立或不成立之決定，申訴成立時，應作成懲處或其他適當處理等建議。申訴不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議；如經證明申訴之事實為虛偽者，應對申訴人為適當之懲處或處理。評議結果應簽陳首長核定後，移請有關機關或單位依規定辦理懲處或處理有關事項。

1、適用性工法事件：應以書面將處理結果通知臺中市政府勞工局。

2、適用性騷法事件：應以書面將調查報告及處理建議移送臺中市政府社會局。

(七)申訴決定應載明相對人姓名，主旨、事實、理由、法令依據及教示救濟方法，並以書面通知當事人。

(八)申訴案件應自受理之次日二個月內作成決定；必要時，得延長一個月，並應以書面通知當事人。

十五、申訴案件因本所逾期未完成調查或當事人不服申訴調查結果，按身分別對該決定有異議者，得依下列規定提出申訴：

(一)具公務人員身分者，對於本所申處會所作成之決定，認為違法或顯然不當，致損害其權利或利益者，應自作成決定書到達次日起三十日內依公務人員保障法經本所向公務人員保障暨培訓委員會提出復審。

(二)具相當勞工身分(如約聘(僱)人員、行政助理、工友、業務助理等)

者，依申訴案件之性質，屬於性別平等工作法者，當事人得於決定書送達次日起三十日內向臺中市政府勞工局提出申訴。

十六、參與申訴案件之處理、調查、審議之人員，應對申訴案件內容負保密責任。違反者，主任委員應立即終止其參與及解除其派兼，並簽陳首長依規定辦理懲處且依刑法及其他相關法規處罰；前述違反者如非本所人員，依性騷擾防治法相關規定得函請其服務機關（構）依規定辦理懲處事宜。

十七、性騷擾申訴事件之調查人員有下列情形之一，應迴避：

（一）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。

（二）前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，申訴或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向申處會申請迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。被申請迴避之人員在申處會就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止其參與申訴案件程序，但有急迫情形，仍得為必要之處置。

（三）有第一項所定情形不自行迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由申處會依職權命其迴避。

十八、本所首長如涉及性騷擾事件，適用性別平等工作法者，得逕向臺中市政府提出申訴；適用性騷擾防治法者，應向臺中市政府社會局提出申訴。本所首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、教育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。

十九、申訴事件經決議成立性騷擾者，權責單位應依規定即時對行為人辦理懲處或懲戒，並加強追蹤、考核及監督，避免相同事件或報復情事發生。

申訴人經調查為故意提出不實之申訴者，權責單位得對申訴人為適當之處分。

二十、申處會委員均為無給職，但非本所之委員出席會議及撰寫調查報告書，得依規定支領出席費及稿費，並由本所相關預算項下支應。。

二十一、本要點未盡事宜，悉依相關規定辦理。

二十二、本要點經首長核定公布後生效，修正時亦同。