

臺中市南屯區公所性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點

中華民國 105 年 05 月 25 日公所人字第 1050012656 號訂定

中華民國 112 年 08 月 24 日公所人字第 1120024900 號修正

中華民國 113 年 05 月 22 日公所人字第 11300014329 號修正

- 一、臺中市南屯區公所（以下簡稱本所）為營造優質職場，提供免受性騷擾之工作與服務環境，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，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機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項等規定，訂定本要點。
- 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情形。
有下列情形之一者，適用性別平等工作法之規定：
 - (一)受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
 - (二)受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
 - (三)受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。
- 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。
機關首長如涉及性騷擾事件，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，應向臺中市政府社會局(下稱社會局)提出申訴。
性別平等工作法所稱權勢性騷擾，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。
- 四、本所為建立友善之工作環境，積極防治工作場所性騷擾事件之發生，提升性別平權觀念，妥適利用集會等各種傳遞訊息方式，製作禁止工作場所性騷擾之書面聲明，於適當場所公告，以加強有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導及教育訓練，並提供必要的防護、防治措施。
- 五、本所應預防並訂定性騷擾防治措施，於知悉性騷擾之情形時，應依性別平等工作法、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法、性騷擾防治準則等規定，採取立即有效之預防及糾正、補救措施。

六、本所設申訴處理委員會(以下簡稱申處會)，置委員 5-7 人，負責處理本所性騷擾申訴事件(以下簡稱申訴事件)，由區長指定其中 1 人為召集人並為會議主席，其餘委員就本所所屬員工派兼外，且委員中應聘(派)具有性別意識之專業人士兼任之，女性委員之比例不得低於二分之一，男性委員比例不得少於三分之一。另置執行秘書及幹事各一人由區長就本所公務同仁遴派兼任之。

本所申處會委員任期二年，期滿得續聘(派)兼任，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

申處會開會時，召集人因故不能主持會議時，由召集人指定其他委員 1 人代理之，委員應親自出席，不得代理，並應有委員過半數出席始得開會，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。

七、本所受理申訴後，應依下列規定辦理：

(一)以言詞或電子郵件提出申訴者，受理之人員或單位應作成書面紀錄，經向申訴人或代理人，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

(二)書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，由申訴人或其代理人簽名或蓋章，應載明下列事項：

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. 申訴之事實內容及相關證據，性騷擾事件發生及知悉的日期、內容及可取得事證或人證。
3. 申訴日期。

(三)申訴人有法定代理人或委任代理人者，應檢附委任書，應載明姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業及職稱、住所或居所及聯絡電話。

(四)申訴書或言詞作成之紀錄不合前三款規定，其情形可補正者，申處會應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

八、申訴人於申處會做成決定前，得以書面撤回申訴或因調解成立視為撤回其申訴；申處會於接獲申訴案件撤回申請者，應即予結案備查。其經撤回者，不得就同一事由再提出申訴。

九、本所接獲性騷擾申訴案件後之處理程序如下：

(一)接獲性騷擾申訴案件，申處會應於四日內確認是否受理。

- (二)由申處會受理確認申訴案件，召集人於三日內指派三人之委員組成調查小組進行調查，調查小組女性委員不得少於二分之一，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。
- (三)調查小組應依職權或當事人之申請調查證據，應以不公開之方式為之，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，提申處會審議調查結果，以不公開方式為之，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)調查小組基於調查事實及證據之必要，得要求當事人或利害關係人提供相關資料，當事人或利害關係人非有正當理由不得規避、妨礙或拒絕。
- (五)召開會議時，得視需要，事先以書面通知相關人員到達指定處所陳述意見，並給予答辯的機會，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。評議結果應簽陳區長核定後，移請有關機關或單位依規定辦理懲處或處理有關事項。
- (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起二個月內做成決定；必要時，得延長一個月，並應以書面通知當事人。經結案後，不得就同一事件，再提出申訴。
- (九)第六款懲處建議及處理對象為本所人員，應依受雇身分別屬性，分別簽陳區長核定後，公務人員移請人事室提報本所考績委員會審議，行政助理移請業管單位及秘書室辦理，懲處建議及處理對象非本所受僱者，應函知其服務機關、部隊、學校、僱用人或依有關法令規定辦理。

十、本所審議及調查申訴事件時，應依據下列原則為之：

- (一)性騷擾事件之調查過程，應以不公開方式為之，以確保當事人與協助調查人員之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)調查應秉持客觀、公正、專業原則實施調查，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會。
- (三)被害人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (四)性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗之專家學者列席。
- (五)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。
- (六)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。
- (七)對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或法院審理程序中，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。

十一、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，不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。違反者，區長應立即終止其參與及解除其派兼，並簽陳區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。

十二、申訴案件有下列情形之一者，不予受理，並應以書面通知申訴人：

- (一)不符第九點程序規定，而無法通知補正，或經通知補正逾期未以書面補正者。
- (二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾之事件，提起申訴逾申訴期限者。
- (三)同一事由經申處會審議決議確定或已撤回後，再提起申訴者。
- (四)對不符合性騷擾防治法規規定之性騷擾案件，提起申訴者。
- (五)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所者。

十三、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局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、駕駛等)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。
- (三)具替代役身分者，得依替代役役男申訴及重大案件處理作業規定提出再申訴。

十四、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。
- (三)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。
- (四)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。

十五、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。

十六、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。

本所申處會於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一)申處會因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時，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；經調查未認定為性騷擾者，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。

(二)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。

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。

十七、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。

十八、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。

申訴處理單位應就前項調查結果為附理由之決議，並得作成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，另事件調查及處理結果應定期回報臺中市政府人事處。

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，函送臺中市政府。

- (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。

十九、本所受理性騷擾事件，應指定專責人員協調處理之，申訴管道如下：

- (一)專線電話：04-24752799 分機 606、607
- (二)專線傳真：04-24751900
- (三)電子信箱：606personnel@gmail.com

二十、本所應採取事後之追蹤考核、監督，確保申處會所作決定之懲處或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

二十一、申處會委員均為無給職。

二十二、本要點未盡事宜，悉依相關規定辦理。

二十三、本要點自中華民國 113 年 5 月 22 日施行。