

臺中市大甲區公所性騷擾防治措施申訴調查及懲戒處理要點

100年7月21日甲區人事字第1000011886號函訂定

102年4月24日甲區人事字第1020006838號函修訂

109年1月16日甲區人事字第1090001175號函修訂

113年5月16日甲區人事字第1130010061號函修正

- 一、本要點依性別平等工作法第十三條、性騷擾防治法第七條、工作場所性騷擾防治措施準則、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」規定訂定之。
- 二、臺中市大甲區公所（以下簡稱本所）性騷擾防治措施及申訴案件及懲戒處理，除法令另有規定外，依本要點規定辦理。
- 三、本要點適用於本所員工相互間及員工與非本所員工間所發生之性騷擾事件。
本所人員於執行職務時，遭不特定人於公共場所或公眾得出入場所所為之性騷擾事件，適用性騷擾防治法規範。
- 四、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、求職或其他相關關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。
- 五、本所員工有下列情形之一者，亦適用性別平等工作法所規範性騷擾情形之認定：
- （一）於非工作時間，遭受本所員工之同一人，為持續性性騷擾。
 - （二）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）於非工作時間，遭受機關首長為性騷擾。

前三項性騷擾之認定，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。

性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外規定認定外，並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。

適用性騷擾防治法所規範性騷擾之樣態，包含下列行為之一：

- (一) 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
- (二) 跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
- (三) 偷窺、偷拍。
- (四) 曝露身體隱私部位。
- (五) 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。
- (六) 乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私部位。
- (七) 其他與前六款相類之行為。

六、本所為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。如有性騷擾或疑似事件發生時，應即時檢討、改善防治措施。

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。

七、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。

八、本所設置性騷擾申訴管道如下，並於本所網站及公佈欄公開揭示。

- (一) 申訴專線電話：(04) 26872101轉410。
- (二) 申訴專用傳真：(04) 26805691。
- (三) 申訴專用電子信箱：dj26805691@taichung.gov.tw。

本所受理性騷擾事件之申訴窗口為人事室，惟性騷擾事件之行為人及被害人均非屬公務人員、約聘（僱）人員者，該性騷擾申訴事件移由本所秘書室主政辦理。

九、屬於性別平等工作法所規範之性騷擾事件，本所於知悉時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

- (一) 因接獲被害人申訴而知悉時：
 - 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，並不得對申訴人之工作條件作不利之變更。
 - 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，對申訴案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處或處理。如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

(二) 非因前款情形而知悉時：

- 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。

本所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。

十、屬於性騷擾防治法所規範之性騷擾事件，本所於公共場所及公眾得出入之場所有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：

(一) 協助被害人申訴及保全相關證據。

(二) 必要時協助通知警察機關到場處理。

(三) 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。

(四) 檢討所屬場所安全。

本所於性騷擾事件發生後知悉者，應採取前項第四款之糾正及補救措施。

十一、性騷擾事件之申訴，被害人或其法定代理人、委任代理人除可依相關法律請求協助，並得依下列途徑提出申訴：

(一) 屬於性別平等工作法所規範之性騷擾事件：

1、行為人為本所機關首長以外員工者，向本所提出申訴。

2、行為人為本所機關首長者，向具有指揮監督權限之上級機關即臺中市政府提出。

(二) 屬於性騷擾防治法所規範之性騷擾事件：

1、申訴時行為人為本所員工者，向本所提出申訴。

2、申訴時行為人為機關首長者，向臺中市政府提出。

3、申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

十二、適用性騷擾防治法案件，被害人得於下列時效前提出申訴：

(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) 性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依上開各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

十三、本所受理性騷擾之申訴，應成立性騷擾事件申訴處理委員會(以下稱委員會)，調查決定處理之。

(一) 委員會置委員五至七人，其中一人為主任委員。委員會委員由首長就本所具有性別意識之員工指定擔任之。

(二) 前項委員人數，女性比例不得低於二分之一。

(三) 委員會開會時，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。

十四、發生性騷擾事件，被害人或其代理人得以書面、電子郵件或言詞提出申訴。以電子郵件或言詞為之者，受理之人員或單位應做成書面紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人或代理人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(一) 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位、職稱、住居所、聯絡電話。

(二) 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、住居所、聯絡電話、職業；委任者，並應檢附委任書。

(三) 申訴之事實內容及相關證據。

(四) 性騷擾事件發生及知悉之時間。

(五) 申訴日期。

申訴不合前二項規定可補正者，應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

十五、受理之申訴事件，其行為人及被害人均非屬本所員工者，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）或臺中市政府社會局（以下稱社會局）。

十六、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。

十七、委員會處理程序及原則如下：

(一) 接獲性騷擾申訴案件，應送請委員會於七日內確認是否受理。

(二) 確認受理之申訴案件，主任委員應於七日內指派二名以上委員及聘請一名具備性別意識之外部專業人士組成專案小組進行調查，並推選一人為小組召集人。

(三) 專案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，提委員會審議。

(四) 申訴案件之調查及審議以不公開方式為之，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。

(五) 案件調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。申訴人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

(六) 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。

(七) 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。

(八) 委員會對申訴案件之處理，應作出成立或不成立之決定，決定成立時，應作成懲處或其他適當處

理等建議。決定不成立者，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等建議。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。

- (九) 屬於性別平等工作法所規範之性騷擾申訴案件，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)填報並應自受理之次日起二個月內作決定；必要時，得延長一個月，並應書面通知當事人。

前項申訴事件調查結果應包括下列事項：

- 1、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。

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。

- (十) 屬於性騷擾防治法所規範之性騷擾事件，應於二個月內完成調查，必要時，得延長一個月，並應書面通知當事人，將調查結果及處理建議載明下列事項移送社會局辦理並回報上級機關：

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

十八、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。

十九、性騷擾申訴事件之調查人員於調查過程中，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。
- (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。
- (三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。
- (四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。

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。
- (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向該申訴事件之調查單位為之，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調查單位就該申請事件為準駁前，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，應由該調查單位命其迴避。

二十、當事人不服申訴案件處理結果者，得依下列程序提出救濟：

- (一) 屬於性別平等工作法所規範之性騷擾事件，當事人不服申訴案件審議之決定，得逕向勞工局提起

申訴。

(二) 屬於性騷擾防治法所規範之性騷擾事件，當事人不服地方主管機關調查結果之決定，得依法逕向該機關提起訴願。

前項第一款申訴案件，當事人為公務人員保障法第三條及第一百零二條所定保障對象，對申訴案件之決定有異議者，得於收到書面通知次日起三十日內，繕具復審書經由本所向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

二十一、本所機關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。

二十二、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，並簽陳首長依規定辦理懲處及解除其派兼；前述違反者如非本所人員，得函請其服務機關(構)依規定辦理懲處事宜。

二十三、本所在性騷擾事件申訴、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。

二十四、性騷擾事件之行為人如為本所員工，其騷擾行為經調查屬實者，委員會應速將調查報告送交移送交考績委員會或權責單位為適當之懲戒或處理。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。

本所人事室或權責單位依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復之情事發生。

二十五、委員會委員均為無給職，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，並由人事室相關預算項下支應。

二十六、本要點未盡事宜，依性別平等工作法、性騷擾防治法、工作場所性騷擾防治措施準則及行政院指引等相關規定辦理。

二十七、本要點經簽奉區長核定發布後實施，修正時亦同。