

臺中市新社區公所

性騷擾防治措施、申訴及懲戒作業處理要點

民國113年5月7日新區人字第1130006900號函修訂

- 一、臺中市新社區公所(以下簡稱本所)為防治性騷擾行為之發生，建立性騷擾事件申訴管道，確保當事人權益，依據性別平等工作法第十三條、性騷擾防治法第七條訂定。
- 二、本要點適用於行為人或被害人為本所員工之性騷擾事件。
- 三、本要點所稱性騷擾，係指下列情形之一：
 - (一)員工於執行職務時，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。
 - (二)對員工或求職者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，作為其任用、聘僱、工作配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。
 - (三)對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會性騷擾(權勢性騷擾)。
- 四、性騷擾之調查，除依性別平等工作法第12條第1項至第4項規定認定外，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、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，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。
- 五、本所應妥適利用集會、印刷品、網路等各種傳遞訊息方式，加強所屬員工有關性騷擾及性別歧視防治措施及申訴機制管道之宣導，並於各種公務人員訓練、講習課程中，合理規劃性別平權及性騷擾、性別歧視防治相關課程。
- 六、本所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)因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形：
 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不利之變動。
 4. 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。
 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，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。
 - (二)非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

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，並依其意願協助其提起申訴。
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、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而知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，本所仍將依前項第二款規定，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，本所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)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。

七、本所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。知悉其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)尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。

(二)避免報復情事。

(三)預防、減低行為人再度性騷擾之可能。

(四)其他認為必要之處置。

八、本所設置性騷擾及性別歧視申訴處理委員會（以下簡稱申處會），負責處理本所性騷擾及性別歧視申訴案件。申處會置委員五人，由機關首長就本所人員派兼任，並指定一人為主任委員，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。委員任期一年，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，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。

九、發生性騷擾或性別歧視事件，被害人或其代理人得以書面、言詞或電子郵件，向本所提出申訴：

(一)申訴人以書面提出者，申訴書應載明下列事項並簽名或蓋章：

1. 申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
2. 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
3. 申訴之事實內容及相關證據。
4. 性騷擾事件發生及知悉之時間。

(二)申訴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書面紀錄，應載明之事項如前款，向申訴人或其代理人確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

(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。

機關首長涉及性騷擾事件，適用性別平等工作法者，應向具指揮監督權限之上級機關提出申訴；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。

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。

十、受理之申訴事件，其行為人及被害人均非本所員工者，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或社會局。

十一、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)申訴不合法定程序，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。

十二、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。本所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。

十三、申處會處理程序如下：

(一)接獲性騷擾或性別歧視申訴案件，由受理單位於五日內確認是否受理。不受理之申訴案件，應提申處會備查。

(二)確認受理之申訴案件，主任委員應於三日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查。

(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，提申處會審議。

(四)申處會會議及調查以不公開方式為之，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)申訴案件之處理，得事前通知當事人到場說明，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，並得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明。

(六)申處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。評議結果應簽陳機關首長核定後，移請有關機關或單位依規定辦理懲處或處理有關事項。

(七)申訴決定應載明理由，以書面通知申訴人及被申訴人。

(八)申訴案件應自受理之次日起二個月內作成決定。必要時得延長一個月，並應以書面通知當事人。

(九)調查過程中，應視被害人之心身狀況，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。

十四、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。

申處會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。

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。

十五、申訴案件經決定後，當事人對該決定有異議者，得於十日內提出申復。其期間自申訴決定書送達當事人之日起算。但申復之事由發生在後或知悉在後者，自知悉時起算。

申復之提出，應敘述理由，連同原申訴決定書影本，向原為申訴決定之申處會為之。

申處會認為申復無理由者，應維持原申訴決定；有理由者，應變更原申訴決定，並通知當事人及相關機關。申復案件經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

申訴人如認本所未處理或不服本所之調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第32條之1規定，向地方主管機關提起申訴。

申訴人如認本所於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第34條第1項規定，向地方主管機關提起申訴。

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，並簽機關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。

十七、參與申訴案件之處理、調查、評議人員，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。

前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人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。

有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申處會依職權命其迴避。

十八、機關首長或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，得由具指揮監督權限之上級機關或本所停止或調整其職務。

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、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，應將調查結果送交考績委員會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。

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

二十、本所設申訴專線電話04-25811111轉232、傳真04-25821793，以利申訴，由本所人事室受理。

二十一、申處會委員均為無給職。但如需邀請法律顧問參與諮詢時，得支領出席費，其代為撰寫申訴案件調查報告表及決定書者，並得支領撰稿費。