

臺中市西區區公所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

113 年 5 月 20 日公所人字第 1130009539 號函

一、(依據)

臺中市西區區公所(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,特依性別平等工作法(以下簡稱性工法)、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)及性騷擾防治準則等相關規定,訂定本規範。

二、(適用範圍)

本規範適用於行為人或被害人為本所員工之性騷擾事件(含求職者、實習生及派遣勞工)。

三、(性騷擾定義)

本規範所稱性騷擾及權勢性騷擾,係指性工法第十二條及性騷法第二條規定之情形。

四、(性騷擾認定及樣態)

性騷擾之認定及樣態應依性工法第十二條第四項、性騷法施行細則第二條、工作場所性騷擾防治措施準則第五條及性騷擾防治準則第二條等規定辦理。

五、(公開揭示)

本所所定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範,應於工作場所顯著之處公開揭示。前項公開揭示應以書面、電子資料傳輸方式或其他可隨時取得資料之方式為之。

六、(教育訓練)

本所就下列人員,實施防治性騷擾之教育訓練:

(一)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、(申訴管道)

本所受理性騷擾事件之申訴管道如下:

專線電話:04-22245200 分機 603、610(人事室),分機 501、505(秘書室)

電子信箱:personnel38753@gmail.com(人事室)

secretart38753@gmail.com(秘書室)

專責單位:人事室或秘書室

八、(防治原則)

本所於知悉性騷擾之情形時,將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。

(二)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。

(三)本所因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本所仍將依前款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

(四)本所應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，依性騷擾防治準則第四條及第五條規定辦理，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

九、(被害人與行為人分屬不同機關之處理原則)

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，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

(一)行為人如非本所員工者，於知悉性騷擾之情形時，以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知行為人所屬機關共同協商解決，採取立即有效之糾正及補救措施，並保護當事人之隱私及其他人格法益。另以口頭通知者，應作成書面紀錄。

(二)被害人如非本所員工者，通知其所屬主管機關，並由該機關主責受理申訴及調查，另通報被害人勞務提供地之地方主管機關。

十、(行為人為機關首長之處理)

性騷擾之行為人為機關首長時，適用性工法者，應向具指揮監督之上級機關提起申訴；適用性騷法者，應向臺中市政府社會局提起申訴。

十一、(申訴之提出及接獲申訴之通報)

性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。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。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：

- (一)申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務機關、職稱、住所或居所及聯絡電話、申訴之年月日。
- (二)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、申訴之年月日。
- (三)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、申訴之年月日，並應檢附委任書。
- (四)申訴之事實內容及相關證據。
- (五)性騷擾事件發生或知悉之時間。

適用性工法之事件，接獲被害人申訴時，依「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」至勞動部職場性騷擾案件通報系統（以下簡稱通報系統）填報。

十二、(申訴之撤回及不受理)

(一)申訴人向本所提出性騷擾之申訴時，得於本所決議通知書送達前，以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

(二)適用性騷法之申訴事件有下列情形之一者，應不予受理，並移送臺中市政府

(社會局) 決定不予受理或應續行調查：

- 1、當事人逾期提出申訴。
- 2、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。
- 3、同一性騷擾事件，已結案、撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

十三、(申訴處理單位之設置)

本所為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱申處會)，置委員五至七人，由機關首長就本所員工指定或遴聘外部專業人士擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員不得低於二分之一之比例。

申處會由機關首長指定委員其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得由召集人另指定其他委員代理之。

申處會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

十四、(迴避原則)

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向申處會申請令其迴避；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準許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由申處會命其迴避。

十五、(調查不公開、證據保全及隱私等人格法益之保護)

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應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外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，申處會召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，本所並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十六、(申訴調查原則及調查結果之內涵)

本所接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

申處會調查之結果，其內容包括下列事項：

(一)屬性工法規範之性騷擾事件：

- 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。

(二)屬性騷法規範之性騷擾事件：

- 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。

十七、(申訴處理單位之處理程序)

- (一)申處會自接獲性騷擾申訴事件後，應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，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)申處會得指派委員組成調查小組進行調查，調查小組由三人以上組成為原則，必要時得聘請專家學者擔任小組成員，並推派一人繕寫調查報告。其中女性成員之比例不得少於二分之一，男性成員不得少於三分之一。
- (三)申處會或調查小組召開會議時，得以書面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。
- (三)調查結束後，調查結果應作成書面並載明理由，移送申處會審議處理。
- (四)適用性工法之事件：申處會應就調查結果附理由之決議，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。
- (五)適用性騷法之事件：應作成調查報告及處理建議，以書面通知當事人，並移送臺中市政府社會局辦理。

十八、(不服申訴結果之救濟)

當事人屬公務人員保障法適(準)用對象，對於本所申訴之決定有異議者，亦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。

當事人非屬公務人員保障法適(準)用對象，如認本所未處理或不服本所所為調查結果，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向臺中市政府勞工局提起申訴。

十九、(申訴調查及決議之暫緩情形)

申處會受理之性騷擾申訴事件如已進入司法程序，或已移送監察院調查或懲戒法院審理者，申處會得決議暫緩調查及審議。

二十、(主管以上人員涉性騷擾情節重大之處理)

本所主管以上人員涉及性騷擾行為，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，得由本所或其上級機關停止或調整其職務。但其他法律別有規定，從其規定。經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相關法律予以停職、免職者，得申請復職，及補發停職期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或相當之給與。

二十一、(員工涉性騷擾案件之懲處及事後之追蹤管考)

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。適用性工法之事件，並應至通報系統填報懲戒或處理結果，且定期回報臺中市政府人事處。

本所對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以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。

二十二、(申訴處理單位成員相關費用支領)

申處會委員均為無給職。但非本所員工兼任之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。

二十三、(經費來源)

申處會所需經費由本所相關預算項下支應。

二十四、本規範未盡事宜，依性工法及性騷法等相關法令之規定辦理。

二十五、本規範奉核後實施，修正時亦同。