

臺中市梧棲區公所性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理要點

100年3月16日生效

106年4月26日修訂

108年3月6日修訂

111年1月11日第1110000164號簽修訂

113年5月27日梧區人事字第1130009577號書函修正

一、臺中市梧棲區公所（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，規範本所性騷擾防治措施與申訴作業，以建立預防、懲戒及處理機制，依據性別平等工作法、性騷擾防治法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相關規定，訂定本要點。

二、本要點所稱性騷擾及權勢性騷擾之定義，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，其認定及樣態應依性別平等工作法第十二條第四項、性騷擾防治法施行細則第二條、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。

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。

四、本所應積極防治性騷擾事件之發生，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之名譽及隱私。

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，避免性騷擾之發生。

本所於知悉性騷擾之情形，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。

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三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。

本所知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，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。

五、本所為處理性騷擾之申訴，應設性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱申處會），調查決定處理之。

申處會置委員五至七人，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員比例不得低於二分之一，委員由本所首長指定本所員工兼任，其中一人為召集人，由首長就委員中指定一人兼任，並為會議主席，召集人因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之。

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。

六、性騷擾事件之行為人或被害人為本所員工者，被害人或其代理人，得以言詞、電子郵件或書面向本所提出申訴。本所首長涉及性騷擾事件，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（以下簡稱社會局）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。

本所受理性騷擾事件之申訴管道如下，並於本所網站公開揭示：

- (一) 專線電話：04-26564311轉230
- (二) 專用傳真：04-26580522
- (三) 專用電子信箱：本所人事室主任之電子信箱（該信箱與本要點公開揭示於本所網站同一則公告）
- (四) 專責單位：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、業務助理者，該性騷擾事件之申訴移由本所秘書室

主政辦理。

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。

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

- 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、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。
- 3、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，並應檢附委任書。
- 4、申訴之事實內容及相關證據。
- 5、性騷擾事件發生及知悉之時間。

(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。

八、本所受理之申訴事件，其行為人及被害人均非屬本所員工者，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。

九、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、本所調查申訴事件，應依據下列原則為之：

(一) 接獲性騷擾申訴事件，應送請申處會於五日內確認是否受理；於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查。

1、適用性別平等工作法之事件，應自接獲申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

2、適用性騷擾防治法之事件，應於受理申訴或移送到達之日起二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

(二) 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，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。

(三) 秉持客觀、公正、專業原則實施調查。

(四) 申處會召開會議時，得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。

(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) 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。

十一、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（以下簡稱通報系統）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。

十二、逾期未作成調查結果或當事人不服申訴調查結果者，得按其身分依適用之法令提起救濟。

十三、本所處理性別平等工作法申訴事件作成之調查結果，應附記不服處理結果得提起救濟之期間及受理機關。

十四、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。

十五、參與申訴事件之處理、調查及評議人員，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時。
- (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者。
- (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。

參與申訴事件之處理、調查及評議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，向本所為之，並應為適當之釋

明；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本所就該申請事件為准駁前，應停止其工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

有第一項規定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由本所命其迴避。

- 十六、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，得由具指揮監督權限之上級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。

- 十七、處理性騷擾事件之有關人員，對於知悉之內容應負保密責任，不得對外洩漏。違反者，應即終止其參與並由本所依規定懲處及處理。

- 十八、本所對於在性騷擾事件申訴、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。

- 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，申處會應將調查結果送交考績委員會或權責單位為適當之懲處或處理。適用性別平等工作法之事件，應至通報系統填報懲處或處理結果。

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，確保懲處或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事之發生。

- 二十、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。

二十一、性騷擾申訴事件已進入司法程序，申處會得決議暫緩調查及評議。

二十二、本要點未規定事宜，依性別平等工作法、性騷擾防治法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相關法規辦理。

二十三、本要點經本所首長核定發布後實施，修正時亦同。