

# 臺中市梧棲區戶政事務所性騷擾防治措施申訴及懲戒

## 處理要點

民國107年2月23日修訂2月26日生效

民國107年3月19日修訂

民國109年1月10日修訂

民國113年5月13日修訂

民國113年7月18日修訂

- 一、臺中市梧棲區戶政事務所（以下簡稱本所）為防治性騷擾事件發生及保護被害人之權益，特依性別平等工作法、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、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及臺中市政府民政局性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點規定訂定本要點。
- 二、本要點所稱性騷擾，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。
  - （一）性別平等工作法所稱性騷擾，指下列情形之一：
    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）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。
  - （三）性騷擾防治法所稱性騷擾，指性侵害犯罪以外，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。
  - （四）性騷擾防治法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。
- 三、性騷擾事件之處理及防治，依性騷擾防治法之規定，但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律規定；工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依性別平等工作法規定處理；其適用性別平等工作法情形如下：
  - （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。

四、本所於所屬公共場所及公眾得出入之場所，未發生性騷擾事件時，應定期檢討所屬場所安全，知悉有性騷擾事件發生，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) 檢討所屬場所安全。

五、本所應定期使員工接受工作場所性騷擾防治之教育訓練；擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應優先接受相關教育訓練。

六、本所受理所屬人員性騷擾事件，應指定專責人員協調處理，並公開揭示申訴管道；申訴管道如下：

(一) 申訴受理單位：人事管理員

(二) 申訴電話：(04)2656-2543分機212

(三) 申訴傳真：(04)26564014

(四) 申訴信箱：wq007@taichung.gov.tw

七、本所為處理所屬人員性騷擾申訴案件，應設置性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱申處會)，負責處理本所性騷擾申訴案件。

(一) 申處會之組成：

1. 申處會置委員五人，由本所考績暨甄審委員兼任，主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之；置執行秘書一人，由人事人員兼任，並應注意成員性別之相當比例。

2. 前項委員人數得增臨時委員一至二名，得由員工代表任之或視需要聘請專家學者擔任。

3. 申處會委員除依前項聘請之專家學者外，均為無給職。

(二) 申處會開會時，委員應親自出席，不得代理，且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。

八、本所公務人員、約聘(僱)人員、行政助理、替代役或工讀生等遭遇性騷擾事件，應依本要點之規定向本所申處會提出申訴。

九、發生性騷擾事件，被害人或其代理人得以言詞、電子郵件或書面向申處會提出申訴：

(一) 申訴人或其代理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紀錄，經申訴人確認其內容無誤。

(二) 前項言詞、電子郵件或書面做成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

1. 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話。

2. 有法定代理人或委任代理人者，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。

(三) 申訴時效：

1. 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。

2. 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。
3. 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。
4. 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、性騷擾事件之調查，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。

十一、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、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。

(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，並依性騷擾防治法或性別平等工作法移送主管機關裁處。
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。

(三) 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，申處會仍應依前規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

十二、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。

- 十三、申處會或參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應依下列規定辦理：
- (一) 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。
  - (二) 不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。
- 十四、申訴人或其代理人於申處會做成決定前，得以書面撤回其申訴或因調解成立視為撤回其申訴；申處會於接獲撤回申請後，應即予結案備查。其經撤回者，不得就同一案件再提出申訴。
- 十五、申處會處理程序如下：
- (一) 接獲性騷擾申訴案件，應於七日內確認是否受理。不受理之申訴案件，應提申處會備查。
  - (二) 申處會受理性騷擾申訴事件之調查，應保護申訴者及被申訴者之隱私權，調查結束後，將結果作成調查報告書，其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。
  - (三) 申處會之會議以不公開方式為之。
  - (四) 申處會召開會議時，得通知當事人及關係人到場陳述意見，並給予答辯機會，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。
  - (五) 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；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。
  - (六) 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，並以書面通知申訴人及被申訴人。
  - (七) 申訴案件應自受理之次日二個月內作成決定；必要時，得延長一個月，並應以書面通知申訴人及被申訴人。
- 十六、適用性別平等工作法之性騷擾申訴事件，申處會接獲被害人申訴時，應至勞動部職場性騷擾案件通報系統通報；經調查認定屬性騷擾之案件，並應至勞動部職場性騷擾案件通報系統填報懲處、懲戒或處理結果。
- 十七、適用性騷擾防治法之性騷擾申訴事件，調查完成應作成調查報告及處理建議，移送臺中市政府社會局辦理。
- 十八、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，得依下列規定提出救濟：
- (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所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、工讀生等）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。

(四) 非屬上述人員身分者，按各該人員身分依適用之法令提起救濟。

十九、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，應立即終止其參與及解除其派兼，並簽陳首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。

二十、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) 有前述情形不自行迴避，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。

二十一、本所首長如涉及性騷擾事件，適用性別工作平等法者，得逕向臺中市政府民政局提出申訴；適用性騷擾防治法者，應向臺中市政府社會局提出申訴。

二十二、本所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，首長由其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。

二十三、騷擾事件之行為人為所屬員工，其性騷擾行為經調查屬實者，應將調查結果送交本所考績委員會為適當之懲處、懲戒或處理。

二十四、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。

二十五、本要點未盡事宜，悉依相關規定辦理。

二十六、本要點自公布後施行。