

臺中市豐原區公所性騷擾防治措施、申訴及懲處要點

民國 100 年 4 月 20 日中市豐人字第 1000009788 號函訂定

民國 107 年 3 月 1 日中市豐人字第 1070005281 號函修正

一、臺中市豐原區公所（以下簡稱本所）為保障性別工作權平等，防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，並確實維護當事人之權益，依性別工作平等法第十三條第一項、性騷擾防治法第七條第二項及臺中市政府及所屬各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，包括：

（一）性別工作平等法之性騷擾，謂下列情形之一者：

- 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）性騷擾防治法之性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

- 1、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- 2、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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。

適用前項第一款性別工作平等法所稱之性騷擾事件者，不適用同一項第二款性騷擾防治法所稱之性騷擾事件。

三、適用對象：本要點適用於本所員工執行職務時，遭任何人性騷擾；以及本所員工，遭任何人申訴性騷擾事件。

四、受理申訴之處理程序：

（一）性騷擾事件之申訴，由受害人或其代理人向本所人事室提起：

申訴電話：25222106 分機 391、傳真：25252189。

（二）性騷擾事件申訴，應自事實發生之日起一年內為之。

(三) 性騷擾事件之申訴得以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

(四) 申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- 1、申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位與職稱、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、國民身分證統一編號或護照號碼、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、國民身分證統一編號或護照號碼、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、申訴日期（年、月、日）。

(五) 申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人或代理人於十四日內補正。

(六) 申訴人或其代理人於案件審議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達本所人事室後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。

(七) 性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

- 1、申訴書或言詞作成之紀錄，未於第五款所定期限內補正者。
- 2、同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。
- 3、提起申訴逾申訴期限者。

五、本所為處理性騷擾事件，應組成性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱委員會)：

(一) 委員會置委員七人，其中一人為召集人，由區長指定主任秘書兼任，並為會議主席；召集人因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員，由區長就本所員工派兼。委員應親自出席，不得代理。前項委員人數，女性不得少於二分之一。委員任期二年，期滿得續派兼任。

(二) 委員會開會時，應有全體委員過半數以上出席始得開會，出席人數過半數之同意始得決議，可否同數時，取決於主席。

六、迴避原則：

(一) 性騷擾事件申訴之委員在調查過程中，有下列各款情形之一，應自行迴避：

- 1、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。

- 2、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。
- 3、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- 4、於該事件，曾為證人、鑑定人者。

(二) 性騷擾事件申訴之委員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

- 1、有前項所定之情形而不自行迴避者。
- 2、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

(三) 前項申請，應舉其原因及事實，向委員會為之，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。

(四) 被申請迴避之委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。

(五) 委員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由委員會命其迴避。

七、本所委員會調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：

- (一) 性騷擾事件的調查應以不公開為方式為之，並保護當事人之隱私與人格法益。
- (二) 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。
- (三) 被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。
- (四) 性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具有相關學識、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) 委員會因調查之必要，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) 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其它足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。
- (八) 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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，不得為不當之差別待遇。

八、不受理申訴事件之通知方式：

- (一) 本所人事室於接獲性騷擾申訴事件七日內由召集人召開委員會會議，審議是否受理，不受理之申訴事件，應於收受申訴或移送之日起二十日內，以書面敘明理由通知當事人，並通知臺中市政府勞工局或社會局。
- (二) 非本所受理之性騷擾申訴事件，應於七日內將申訴書及相關資料移送所在地主管機關

處理。

九、調查時程：

經委員會審議確認受理之申訴事件，召集人應於七日內指派三人以上組成專案小組進行調查，專案小組須於受理之日起二個月內調查完畢，並做成調查報告，提委員會開會審議，必要時得延長一個月，並應通知當事人。

十、調查結果：

- (一) 委員會對性騷擾事件調查及處理結果應以書面作成決議，並將調查結果通知當事人及臺中市政府勞工局或社會局，並副知臺中市政府人事處。
- (二) 前款書面內容應包括處理結果之理由、提起救濟之期限及受理機關。

十一、懲處、追蹤、考核及監督：

- (一) 性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處、或其他適當處理之建議，並以書面移送人事室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) 如為本所適用勞動基準法人員，則依勞動基準法第十二條第一項各款予以免職。
- (三) 如該性騷擾事實涉及刑責，得同時移送司法機關。

十二、救濟途徑：

- (一) 性別工作平等法之性騷擾申訴案：申訴人及申訴之相對人為本所員工，對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向本所人事室提起申復。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。
- (二) 性騷擾防治法之性騷擾申訴案：委員會逾期未完成或當事人不服其審議結果者，得於決議送達之次日起三十日內向臺中市政府社會局提出再申訴。

十三、本所每年定期舉辦或鼓勵人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並於員工在職訓練，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，參加者給予公假登記。

十四、本防治措施、申訴及懲處要點，經區長核定後施行，修正時亦同。