

臺南市柳營區公所性騷擾防治申訴及處理要點

民國 107 年 1 月 4 日所人字第 1070017721 號函訂定

民國 111 年 11 月 18 日所人字第 1110830684 號函修訂

民國 113 年 2 月 27 日所人字第 1130156514 號函修訂

民國 113 年 5 月 10 日所人字第 1130352998 號函修訂

一、目的：

為維護性別平等工作及提供員工與服務對象免受性騷擾之工作及服務環境，依「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」及「工作場所性騷擾防治措施準則」等相關規定訂定本要點。本要點未規定者，適用其他法令規定。

二、本要點所稱之性騷擾，指員工於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、服務對象…等）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；或主管對員工或服務對象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、獎懲之交換條件。

性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，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。

三、適用對象：

本要點適用於本所員工相互間或員工與服務對象間所發生之性騷擾事件。如性騷擾之發生地點為本所辦公處所且受害人為本所員工，而加害人非本所員工時，本所應依法提供受害人行使權利之法律協助。

四、本所受理性騷擾申訴之管道如下：

(一)申訴專線電話：06-6224029、傳真：06-6224029

(二)申訴專用電子信箱：人事室主任公務信箱

本所受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。涉及性騷擾事件之行為人為最高負責人時，其申訴管道如下：

1. 適用性工法事件：

(1) 被害人為適用或準用公務人員保障法之員工，應依性工法第三十二條之三第一項規定，向上級機關申訴。

(2) 被害人非屬適用或準用公務人員保障法之員工，依性工法第三十二條之一第一項規定，得逕向本府勞工局申訴。

2. 適用性騷法事件：依性騷法第十四條第三項第二款規定，向本府家庭暴力暨性侵害防治中心申訴（以下簡稱本府家防中心）。

五、本所應利用集會及文宣等各種傳遞訊息方式，加強宣導有關性騷擾防治措施及申訴管道，並遴派主管人員參加相關教育訓練；另員工應參加性騷擾防治之教育訓練。

六、本所於知悉有性騷擾之情形時，應分別依性工法第十三條與性騷法第七條規定，採取立即有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護。

前項所定立即有效之糾正及補救措施如下：

(一) 就相關事實進行必要之釐清，並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) 採行避免被害人受性騷擾情形再度發生之措施。

(四) 檢討所屬場域空間安全之維護或改善，並適度調整工作內容或工作場所。

(五) 對行為人為適當之懲處、懲戒或處理。

(六) 依被害人意願，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。

(七) 其他防治及改善措施。

七、本所設置工作場所性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱委員會)，負責處理工作場所性騷擾申訴案件。本委員會置委員 7 人，由機關首長就本機關人員中指定之，並指定一人為主席。主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之，委員應親自出席，不得代理。委員會之女性成員代表不得低於二分之一，並應聘請具備性別意識之專業人士擔任委員。

委員任期 2 年，期滿得連任；任期內出缺，由區長指定人員遞補。

委員會應有全體委員半數以上出席始得開會，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、受理申訴案件之程序：

(一) 性騷擾事件之申訴，得以言詞、電子郵件或書面向本所人事室提出。以言詞或電子郵件為申訴者，受理之人員應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或蓋章。

(二) 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、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
2. 有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
3. 有委任代理人者，其姓名、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。
4. 申訴之事實內容及相關證據。
5. 申訴之年月日。

(三) 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，應通知申訴人於十四日內補正。

(四) 依行政程序法第 22 條及民法第 1089 條規定，未成年者之性騷擾申訴，應由其父母共同提出。

(五) 性騷擾申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；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。

(六) 決議結果應以書面通知當事人，並依下列規定辦理：

1. 適用性工法事件：應以書面將處理結果通知臺南市政府勞工局。
2. 適用性騷法事件：應以書面將調查報告及處理建議移送臺南市政府家防中心辦理。

(七) 性騷擾申訴事件應自接獲申訴或移送申訴案件到達七日內開始調查，並於二個月內調查完成，必要時得延長一個月，並應通知當事人。

九、受理單位接獲性騷擾申訴事件時，應保護被害人之隱私及權益，並依下列規定辦理：

- (一) 先行審視事件應適用性工法、性騷法或性別平等教育法，並確認受理權限。
- (二) 確認無受理權限時，應移送具管轄權限之機關或單位，並以書面通知申訴人，同時副知該性騷擾事件之主管機關。
- (三) 受理單位於接獲適用性工法之申訴事件時，應依性工法第十三條第四項規定，以書面通知本府勞工局。

十、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

- (一) 申訴不符第八點受理程序者而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正者。
- (二) 申訴人非性騷擾事件之被害人或代理人者。
- (三) 同一事件經審議決議確定或已撤回再提申訴者。
- (四) 對不屬性騷擾範圍之事件，提出申訴者。

本委員會對適用性騷法事件，依前項而為不受理時，應即以書面移送臺南市政府家防中心確認，並通知申訴人。

十一、調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- (一) 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- (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之機會。
- (三) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，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) 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他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。
- (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。

十二、受理及處理結果：

- (一) 應以書面通知當事人及臺南市政府(家庭暴力暨性侵害防治中心)。書面通知當事人內容應包括：調查結果(性騷擾成立或不成立)及理由、再申訴之期限為調查通知到達次日起三十日內，及再申訴機關為臺南市政府(受理單位：家庭暴力暨性侵害防治中心)。
- (二) 書面通知臺南市政府(家庭暴力暨性侵害防治中心)內容應包括：申訴書、訪談紀錄、相關會議紀錄、相關證物、性騷擾事件申訴調查紀錄、通知當事人調查結果函及送達證書或雙掛號單。

十三、性騷擾事件之申訴調查，有下列情形之一，調查人員應自行迴避：

- (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、輔佐人者。
- (四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。
- (五) 性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一者，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。

前項申請，應舉其原因及事實，向性騷擾申訴調查委員會為之，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。

被申請迴避之調查人員在性騷擾申訴調查委員會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。

調查人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，應由該性騷擾申訴調查委員會命其迴避。

十四、處理性騷擾申訴事件之所有人員，對於當事人之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。違反者，主任委員應終止其參與，並得視其情節輕重，報請區長依法懲處並解除其聘（派）任。

十五、適用性工法事件有下列情形之一者，申訴人得提起救濟：

- (一) 受理單位未為處理。
- (二) 本會逾期未作成決議。
- (三) 對本會決議結果不服。

前項救濟程序依人員區分如下：

- (一) 適用或準用公務人員保障法之員工，依公務人員保障法向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。
- (二) 前款以外之員工，依性工法第三十二條之一第一項規定向臺南市政府勞工局提起申訴。

十六、本所員工如經調查確有性騷擾之事實，視情節輕重予以懲處，並對其作成申誡、小過、大過、調職、降級、解聘（僱）等處分之建議，如經證

實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲處建議；其涉及刑事責任時，得移送司法機關處理。

- 十七、對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤，確保申訴決定確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。
- 十八、本所不會因提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。
- 十九、本辦法未盡事宜，依性別平等工作法及勞動部訂定之工作場所性騷擾防治措施準則辦理。
- 二十、本要點奉區長核定後實施，如有未盡事宜，得隨時簽請修訂之。