

臺南市政府環境保護局工作場所性騷擾防治措施 申訴及懲戒要點

中華民國 100 年 01 月 21 日環人字第 1000052253 號函訂定
中華民國 107 年 04 月 11 日環人字第 1070033500 號函修正
中華民國 109 年 11 月 02 日環人字第 1090123785 號函修正
中華民國 112 年 03 月 30 日環人字第 1120035292 號函修正
中華民國 113 年 05 月 29 日環人字第 1130067534 號函修正

一、為提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，訂定本要點。

本局性騷擾事件，除法令另有規定外，依本要點規定辦理。

二、本要點所稱之性騷擾，指員工於執行職務時，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；或主管對員工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、獎懲之交換條件。

性騷擾行為之態樣包含如下：

- (一) 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- (二) 與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。
- (三) 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- (四) 強制性交或性攻擊。
- (五) 展示具有性意涵或性誘惑之圖片或文字。

三、本局應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

四、本局應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練或工作坊中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

前項教育訓練，針對性騷擾事件之申訴、調查及處理程序所指定之人員或單位成員及擔任各級主管職務者，優先實施。

五、本局應設置工作場所性騷擾申訴電話、傳真、專用信箱或電子信箱，將

相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

本局人事室負責職員申訴窗口，勞工安全衛生室負責職工申訴窗口。

被申訴人為本局依法任用之公務人員或約聘僱用人員時，其案件辦理單位為人事室；被申訴人為本局技工、工友、駕駛、隊員或臨時人員時，其案件辦理單位為用人科室。

本局適用或準用公務人員保障法之員工遭受本局首長性騷擾者，其申訴案件由本府人事處受理。

六、本局應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

七、本局於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- (一) 保護被害人之權益及隱私。
- (二) 對所屬場域空間安全之維護或改善。
- (三) 對行為人之懲處。
- (四) 其他防治及改善措施。

八、本局設工作場所性騷擾申訴處理小組(以下簡稱申訴處理小組)，置委員五人至七人，除人事室主任為當然委員外，其餘委員由機關首長指派本局員工擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員應有二分之一以上之比例，委員任一性別比例不得低於三分之一，並得視需要聘請專家學者擔任委員。

申訴處理小組由機關首長指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故不能主持會議時，得指定委員代理之。

九、性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使之閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書及前項紀錄應載明下列事項：

- (一) 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。
- (二) 有法定代理人或委任代理人者，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；委任者，並應檢附委任書。

(三) 申訴之事實內容、相關證據及日期。

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。逾期不補正者，申訴不予受理。

十、申訴處理小組作成決議前，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。

十一、申訴處理小組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做成決議，可否同數時取決於主席，且應為附具理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。

前項決議，應以書面通知申訴人、被申訴人及本局。

十二、參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，召集人應終止其參與，本局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。

十三、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為當事人或當事人之配偶、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，當事人得以書面舉其原因及事實，向申訴處理小組申請令其迴避。

十四、本局調查性騷擾事件時，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) 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

身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(八) 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

(九) 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。

十五、申訴處理小組應於申訴提出起二個月內結案，必要時得延長一個月，並通知當事人。

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) 申訴處理小組逾期未作成決議。
- (三) 對申訴處理小組決議結果不服。

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本府勞工局提起申訴。

十六、申訴處理小組對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議。

十七、性騷擾行為經調查屬實者，本局得視情節輕重，對被申訴人依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。涉及刑事責任時，本局並應協助申訴人提出告訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本局得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

十八、本局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，並避免相同事件或報復情事發生。

十九、當事人有輔導或醫療等需要者，本局得引介專業輔導或醫療機構。

二十、本局不能因員工提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利處分。

二十一、性騷擾之行為人非本局員工，本局應依本要點提供本局員工應有之保護。