

# 臺南市鹽水地政事務所性騷擾與性別歧視防治及處理要點

中華民國109年3月10日訂定

- 一、臺南市鹽水地政事務所（以下簡稱本所）為提供所屬員工及工作場域來訪人員免於性騷擾及性別歧視之環境，預防性騷擾行為之發生並消除性別歧視，於知悉有性騷擾或性別歧視之情形時，採取適當之糾正、補救、申訴、懲處及其他處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依「性別工作平等法」第13條第1項及「性騷擾防治法」第7條第2項規定，訂定本要點。
- 二、本要點所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：
  - （一）適用性別工作平等法：
    - 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）適用性騷擾防治法：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，具有下列情形之一者：
    - 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。
- 三、本要點所稱性別歧視，指當事人間有下列情形之一者：
  - （一）雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。
  - （二）雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施、教育、訓練或其他類似活動，因性別或性傾向而有差別待遇。
  - （三）雇主對受僱者薪資之給付，因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，給付不同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。
  - （四）雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，因性別或性傾向而有差別待遇。
- 四、本所依「性別工作平等法」或「性騷擾防治法」規定辦理性騷擾與性別歧視之防治及處理，除其他法規另有規定者外，適用本要點。
- 五、本要點適用於本所所屬員工相互間、員工於工作場域內與來訪人員間發生之性騷擾案件。本所所屬員工於工作時間、工作場域外，對不特定之個人有該法所

定性騷擾之情形時，經被害人向本所申訴或經警察機關移送時亦適用之。

六、本所設有工作場所性騷擾或性別歧視申訴管道，並將相關資訊公告於適當場所。

(一)申訴專線電話：06-6522491分機701(人事室)。

(二)申訴傳真：06-6535229(人事室)。

(三)申訴電子信箱：yihan912@mail.tainan.gov.tw

七、本所於知悉有性騷擾或性別歧視之情形時，應採取立即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)其他防治及改善措施。

八、相關申訴事件處理流程、審理及調查，委由本所公務人員甄審暨考績委員會(以下稱本會)負責受理，本會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。

九、提起申訴之程序如下：

性騷擾或性別歧視事件被害人本人或其代理人得依「性別工作平等法」或「性騷擾防治法」第13條第1項規定向本會提起申訴，其中依「性騷擾防治法」第13條第1項規定提起者，應於事件發生後一年內為之。

申訴應檢具申訴書，並載明下列事項，向人事管理員提出：

(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、聯絡電話及申訴日期。

(二)有法定或委任代理人者應檢附委任書及前述資料。

(三)申訴之事實內容及可取得相關證據。

(四)本人簽名或蓋章。

申訴人於案件受理期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達人事管理員後即予結案備查，且不得就同一事由再提出申訴。

十、性騷擾或性別歧視申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：

(一)非本人之代理人而代本人提出申訴者。

(二)同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人。

(三)同一事由經申訴決議或已撤回後，再提起申訴者。

(四)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所者。

本會不受理性騷擾、性別歧視申訴時，應於申訴或移送到達之日起20日內，以書面敘明理由通知當事人。

前項不受理之申訴屬依「性騷擾防治法」第13條第1項規定提出者，其通知應載明再申訴之期間及機關，並副知機關所在地直轄市、縣(市)政府。

十一、涉及性別工作平等法及其相關法規之申訴案，申訴人及其相對人得檢具書面附具理由，依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第11條規定，提出申覆，由本會另行召開會議決議處理之。

十二、處理性騷擾或性別歧視申訴案件之所有人員，除有調查必要或基於公共安全

考量外，應對調查內容負保密責任；違反者，主席得終止其參與，並得視情節依刑法及其他相關法規處罰。

十三、有下列情形之一者，本會得決議暫緩調查及評議：

(一) 申訴人提出請求。

(二) 案件已進入司法程序，或已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議。

(三) 其他有暫緩調查及評議之必要。

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

十五、本所非加害人所屬單位而接獲性騷擾之申訴時，本會應依性騷擾防治法第十三條規定，採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送其所在地直轄市、縣（市）政府。

十六、本會所需經費，由本所相關預算項下支應。

十七、本要點經陳核主任後實施，修正時亦同。