

臺南市新營區公所工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點

107年7月18日所人字第1070481268號函修訂

107年11月27日所人字第1070794024號函修訂

一、臺南市新營區公所(以下簡稱本所)為提供員工相互間或員工與服務對象間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，特依性別工作平等法第13條第1項及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之規定，訂定本要點。

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。

具體而言，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)強制性交及性攻擊。

(五)展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

三、本所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、本所應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

(一)申訴專線電話：06-6322015分機：250~251

(二)申訴專用傳真：06-6335583

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，並於各種訓練、講習課程中，適當規劃防治性騷擾之相關課程。

六、本所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。

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，並得視需要聘請專家學者擔任委員。

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、性騷擾申訴應由受害人本人或其法定代理人以言詞或書面提出。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閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一)申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二)有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- (三)申訴之事實及內容。

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14日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

- 九、申訴案件有下列情形之一者，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。

本委員會對屬性騷擾防治法規範之申訴案件，因具前項各款情形之一，而不予受理時，應於申訴或移送到達之次日起二十日內，以書面通知當事人。

- 十、本所調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- (一)性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，調查過程應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)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。

(九)為符合程序正義及保障公務人員權益，機關首長如涉及性騷擾事件，應交由具指揮監督權限之上級機關決定。

十一、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，本委員會主任委員應終止其參與，本所並得視其情節，依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十二、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、審議人員，有下列各款情形之一，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。

前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實向本委員會申請迴避。

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，應由本委員會命其迴避。被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。迴避准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

十三、委員會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。調查結果，應做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。

委員會之決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本所，並註明對決議有異議者，得於決議送達當事人之次日起，二十日內向申訴處理委員會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

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。

十四、有下列情形之一者，當事人對工作場所性騷擾申訴處理委員會之決議提出申復：

(一) 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。

(二) 申訴處理委員會之組織不合法者。

(三) 性騷擾防治準則第15條規定應迴避之委員參與決定者。

(四) 參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決

確定者。

(五) 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。

(六) 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。

(七) 為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。

(八) 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。

(九) 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

十五、性騷擾行為經調查屬實者，本所得視情節輕重，對申訴人之相對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。如涉及刑事責任時，本所並應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本所視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理。

十六、本所對工作場所性騷擾申訴處理委員會之決議應採取追蹤、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。

十七、當事人有輔導、醫療或法律協助等需要者，本所得主動轉介或提供專業輔導、醫療機構或法律協助。

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，依性別工作平等法辦理，若有抵觸性別工作平等法者，抵觸無效。

二十、本要點經區長核定後實施，如有未盡事宜，得隨時簽請修訂之。