

# 臺中市政府都市發展局性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點

中華民國113年5月29日中市都人字第1130120028號函訂定

- 一、臺中市政府都市發展局（以下簡稱都發局）為營造優質友善職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，建立性騷擾事件申訴管道，並採取適當之預防、懲戒及處理機制，特依性別平等工作法、性騷擾防治法及臺中市政府及所屬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、本要點適用於性騷擾事件之申訴人或被申訴人為都發局員工。但不包括性別平等教育法規範之校園性騷擾事件。
- 三、本要點所稱性騷擾及職權性騷擾，係指性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條所規定之情形。
- 四、本要點所稱性騷擾，包括：
  - （一）性別平等工作法之性騷擾，指下列情形之一：
    - 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）性別平等工作法之權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。
  - （三）性騷擾防治法之性騷擾，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：
    - 1、以明示或暗示之方式，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。

- 2、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- (四)性騷擾防治法之權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

性騷擾之調查，除依前項規定認定外，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。

五、都發局應利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會及方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

每年應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之教育訓練，並由擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員者為優先。

六、都發局設置性騷擾事件申訴管道，相關資訊揭示如下，並於都發局網站公告：

- (一)專線電話：04-22289111#65703
- (二)專用傳真：04-23272418
- (三)專責信箱：人事室承辦窗口信箱
- (四)專責單位：人事室

七、都發局於知悉所屬員工有發生性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一)因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- 1、協助申訴人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
- 2、檢討所屬場所安全。
- 3、考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷

擾情形再度發生，並不得對申訴人工作條件作不利之變更。

- 4、對申訴人提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。
- 5、啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
- 6、性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。
- 7、如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

(二)非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- 1、協助被害人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
- 2、檢討所屬場所安全。
- 3、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- 4、告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助提起申訴。
- 5、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- 6、依被害人意願，提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，都發局仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。被害人及行為人分屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，都發局於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第一項所訂立即有效之糾正及補救措施：

(一)以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法。

(二)保護當事人之隱私及其他人格法益。

八、都發局就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

都發局知悉於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取下列有效之糾正及補救措施，並應注意被害人安全及隱私之維護。

- (一) 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) 檢討所屬場所安全。

九、性騷擾之行為人或被害人為都發局所屬員工時，被害人或其代理人得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理人員或單位應作成書面紀錄，經向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項言詞、電子郵件或書面作成之紀錄，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、服務或就學之單位及職稱、住所或居所及聯絡電話。
- (二) 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、職業、住所或居所及聯絡電話。
- (三) 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、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。
- (四) 申訴之事實內容及相關證據。
- (五) 性騷擾事件發生及知悉之時間。
- (六) 申訴日期。

前項作成之紀錄不合規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

性騷擾事件之行為人為都發局首長者，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應向臺中市政府提出申訴；如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應向臺中市政府社會局(以下簡稱社會局)提出申訴。

屬性騷擾防治法之性騷擾事件申訴期間如下：

- (一) 屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。
- (二) 屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

十、都發局參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議等相關人員，應依下列規定辦理：

(一)保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其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。

(二)不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。違反前項者，應即終止其參與，並得視其情節輕重，依規定懲處或處理。

十一、都發局受理性騷擾之申訴，應成立性騷擾事件申訴處理委員會(以下稱申訴處理委員會)調查決定處理之。

前項申訴處理委員會應置委員五人，其中一名為召集人，由都發局首長指定都發局員工擔任，並為會議主席，其餘委員由都發局首長指定都發局員工及具備性別意識之專業人士擔任，其中女性委員之比例不得少於二分之一，具備性別意識之專家人士至少一人，委員應親自出席，不得代理。

主席因故無法主持會議時，由主席指定其他委員一人代理之，並應有委員二分之一以上出席，具備性別意識之專家人士至少一人，出席委員過半數之同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。

申訴處理委員會應指派委員組成調查小組進行調查，調查小組成員以三人為原則，其中女性成員之比例不得少於二分之一，且具備性別意識之專業人士至少一人。

十二、適用性騷擾防治法之申訴事件有下列情形之一者，應即移送社會局決定不予受理或應續行調查：

(一)當事人逾期提出申訴。

(二)申訴不合法定程式，不能補正或經通知限期補正，屆期未補正。

(三)同一事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

十三、申訴事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，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。

(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。

(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

(四)於該事件，曾為證人、鑑定人。

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，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向都發局申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在都發局就該申請事件為準駁前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由申訴處理委員會命其迴避。

#### 十四、申訴處理委員會之處理程序如下：

(一)應自接獲性騷擾申訴事件後，應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並於二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

(二)調查小組或申訴處理委員會召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

(三)調查結束後，調查結果應作成書面並載明理由，移送申訴處理委員會審議處理。

(四)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。

(五)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應作成調查報告及處理建議，移送社會局辦理。

十五、都發局首長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由臺中市政府或都發局停止或調整職務。

十六、都發局接獲屬性別平等工作法之事件時，應至勞動部職場性騷擾案件通報系統(下稱通報系統)填報。

前項申訴事件調查結果，應包括下列事項：

- (一)申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- (二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- (三)事實認定及理由。
- (四)處理建議。

都發局就前項調查結果為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議，以書面通知當事人，並至通報系統填報。

屬性騷擾防治法規範之事件，應作成調查報告及處理建議，載明下列事項移送社會局：

- (一)性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
- (二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- (三)申訴人、被申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。
- (四)相關物證之查驗。
- (五)性騷擾事件調查結果及處理建議。

十七、屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，如係權勢性騷擾以外之事件，任一方當事人得以書面或言詞向社會局申請調解。都發局於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向社會局申請調解。

十八、申訴處理委員會受理之性騷擾申訴事件如已進入司法程序，經申請人同意後，得決議暫緩調查及審議。

十九、性騷擾事件提起申訴後，得於處分作成前，以書面撤回申訴。

前項撤回申訴後，如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，不得就同一案件再提起申訴。

二十、逾期未作成調查結果或當事人不服申訴調查結果者，得按其身分依適用之法令提起救濟。

都發局處理性別平等工作法申訴事件作成之調查結果，應附記不服處理結果得提起救濟之期間及受理機關。

二十一、都發局對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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，不得予以解職、調職或為其他不利之處分。

二十二、性騷擾事件之行為人為都發局所屬員工，其性騷擾行為經調查屬實者，都發局應視情節輕重，將調查結果送交考績委員會或相關委員會，對行為人依相關規定為適當之懲戒或處理。

都發局對於性騷擾申訴事件應採取追蹤、考核及監督，確保懲處或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

二十三、本要點之未盡事宜，依性別平等工作法、性騷擾防治法等相關法令之規定辦理。