

臺中市沙鹿區公所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

92 年 2 月 25 日訂定

97 年 7 月 31 日修正

100 年 3 月 16 日修正

102 年 3 月 1 日修正

104 年 5 月 1 日修正

106 年 1 月 1 日修正

109 年 1 月 9 日修正

中華民國 113 年 5 月 24 日沙區人字第 1130012744 號書函修正

- 一、臺中市沙鹿區公所（以下簡稱本所）為營造優質職場，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、糾正、懲處及補救等措施，特依性別平等工作法第十三條第一項第二款、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法第七條第一項第二款及性騷擾防治準則，訂定本規範。
- 二、本規範所稱性騷擾及權勢性騷擾，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。
- 三、本要點適用對象為行為人或被害人為本所員工之性騷擾事件，但不包括性別平等教育法規範之校園性騷擾事件。
- 四、本所應積極防治性騷擾事件之發生，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之名譽及隱私。如有性騷擾或疑似事件發生時，應即時檢討、改善防治措施。
本所就所屬公共場所及公眾得出入場所，應由本所各業管單位定期檢討其空間及設施之安全性，避免性騷擾之發生。
- 五、本所應妥適利用集會與訓練課程，宣導性騷擾防治措施及申訴管道，並就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：
 - （一）本所員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
 - （二）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，每年應定期接受相關教育訓練。。
- 六、本所所定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，應於工作場所顯著之處公開揭示。前項公開揭示應以書面、電子資料傳輸方式或其他可隨時取得資料之方式為之。

七、本所受理性騷擾事件申訴窗口如下：

（一）性騷擾事件之行為人屬公務人員、約聘（僱）人員者：

- 1、受理單位：本所人事室。
- 2、申訴電話：(04) 26634303。
- 3、申訴傳真：(04) 26634306。
- 4、電子郵件：承辦人公務信箱

（二）性騷擾事件之行為人非屬前開人員者：

- 1、受理單位：本所秘書室。
- 2、申訴電話：(04) 26634313。
- 3、申訴傳真：(04) 26634241。
- 4、電子郵件：承辦人公務信箱

八、本所知悉性騷擾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：

- 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：

- 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。

(三) 因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起意願者，仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

九、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，任一方機關於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第二項所定立即有效之糾正及補救措施：

(一) 任一方機關於知悉性騷擾情形，即應以書面、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。

十、性騷擾事件之行為人為本所員工者，被害人或其代理人，得以言詞、電子郵件或書面向本所提出申訴。本所機關首長涉及性騷擾事件，適用性別平等工作法者，應向具指揮監督權限之上級機關(臺中市政府)提出申訴；適用性騷擾防治法者，應向本府主管機關(臺中市政府社會局，下稱社會局)提出申訴。

適用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。

十一、性騷擾之申訴人，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、身分證明文件編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(二) 有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(三) 有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(四) 申訴之事實內容及相關證據。

(五) 性騷擾事件發生或知悉之時間。

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。

十二、本所受理之申訴事件，其行為人及被害人均非屬本所員工者，除應採取適當之緊急處理外，並應於十四日內將申訴書及相關資料移送行為人所屬機關、部隊、學校、機構、僱主或直轄市、縣（市）政府。但行為人不明且非本所員工者，應移請事件發生地警察機關調查。

前項移送，應以書面通知當事人，並按適用法規副知臺中市政府勞工局（下稱勞工局）或社會局。

十三、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。

十四、本所由甄審暨考績委員會委員組成性騷擾事件申訴處理委員會（以下稱委員會），處理性騷擾申訴事件（以下簡稱申訴事件），並由主席擔任召集人，進行調查；其中應有具備性別意識之專業人士，且委員會成員之女性比例不得低於二分之一，不足部分另行增補之；委員會開會時，應有全體委員過半數出席始得開會，出席委員過半數之同意始得決議，可否同數時，取決於主席。

十五、委員會接獲性騷擾申訴案件後處理程序及原則如下：

(一) 接獲申訴事件，應先送請委員會審議事件究係適用性工法、性騷法或是否不予受理，若確認為受理案時，召集人應於受理申訴或移送到達之日起七日內指派委員三人以上及聘請一名具備性別意識之外部專業人士組成調查小組進行調查，並推選一人為小組召集人；其女性委員不得少於二分之一。

- (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) 申訴事件之調查及審議以不公開之方式為之，並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。
- (四) 秉持客觀、公正、專業原則實施調查。
- (五) 委員會或調查小組召開會議時，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，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- (六) 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。
- (七) 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。
- (八) 性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮商協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。
- (九) 委員會對申訴案件之處理，應作出成立或不成立之決定，決定成立時，應作成懲處或其他適當處理等建議。決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議；如經證明申訴之事實為虛偽者，應對申訴人為適當之懲處或處理等建議。評議結果應簽陳首長核定後，移請有關機關或單位依規定辦理懲處或處理有關事項。

十六、適用性騷擾防治法之事件經撤回申訴或視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。

適用性騷擾防治法之事件，除權勢性騷擾事件外，任一方當事人得以書面或言詞向社會局申請調解。各機關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。

十七、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：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。

(一) 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。

(二) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

(三) 於該事件，曾為證人、鑑定人。

申訴事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

(一) 有前項所定之情形而不自行迴避。

(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向該申訴事件之調查單位為之，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調查單位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。

調查人員有第一項規定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。

十八、適用性別平等工作法之事件，接獲被害人申訴時，應至勞動部職場性騷擾案件通報系統(下稱通報系統)填報並應自受理之次日起二個月內作決定；必要時，得延長一個月，並應書面通知當事人。

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。

委員會應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。

十九、適用性騷擾防治法之事件，應於二個月內完成調查，必要時，得延長一個月，並應書面通知當事人，將調查結果及處理建議載明下列事項移送社會局辦理並回報上級機關：

(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、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。

(四)相關物證之查驗。

(五)性騷擾事件調查結果及處理建議。

二十、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，或已移送監察院調查或懲戒法院審理者，申訴處理委員會得決議暫緩調查及審議。

二十一、申訴人及被申訴人不服調查結果、決議或懲處之結果，得依下列法令規定提起救濟：

(一) 屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，公務人員及約聘(僱)人員應自行政處分達到之次日起三十日內經本所向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

(二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件依性騷擾防治法第十六條規定，自行政處分達到之次日起三十日內經社會局向本府提起訴願。

申訴人為公務人員及約聘(僱)人員以外之其他人員，依性別平等工作法第三十二條之一申訴期限之規定，向本府勞工局提起申訴。

二十二、本所機關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，得由其具指揮監督權限之上級機關或服務機關停止或調整其職務。

依前項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或相當之給與。

二十三、參與申訴案件之處理、調查、審議之人員，應對申訴案件內容負保密責任。違反者，主席應立即終止其參與，並簽陳首長依規定辦理懲處及解除其派兼；前述違反者如非本所人員，得函請其服務機關(構)依規定辦理懲處事宜。

二十四、本所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。

二十五、性騷擾事件之行為人如為本所員工，其性騷擾行為經調查屬實者，委員會應將調查結果送交本所甄審暨考績委員會為適當之懲戒或處理。適用性別平等工作法之事件，應至通報系統填報懲戒或處理結果。

性騷擾事件之調查及處理結果應定期回報臺中市政府人事處。

本所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，避免相同事件或報復情事之發生。

二十六、委員會委員均為無給職，處理性騷擾申訴案件所需經費(如非本所之委員出席費、撰寫調查報告費等)，由本所人事室及秘書室相關經費支應。

二十七、本規範未盡事宜，依性別平等工作法及性騷擾防治法、工作場所性騷擾防治措施準則及行政院指引等相關規定辦理。

二十八、本規範經簽奉區長核定發布後實施，修正時亦同。