

臺中市清水地政事務所性騷擾防治措施申訴及懲戒作業要點

113年5月28日清地人字第1130005824號函訂定

114年6月13日清地人字第1140006003號函修正

- 一、臺中市清水地政事務所（以下簡稱本所）為對性騷擾事件採取適當之預防、懲戒及處理機制，特依性別平等工作法第十三條、性騷擾防治法第七條、性騷擾防治準則及工作場所性騷擾防治措施準則規定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規定，訂定本要點。
 - 二、本要點所稱性騷擾，包括：
 - （一）指依性別平等工作法第十二條第一項各款規定情形：
 - 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）指性騷擾防治法第二條第一項規定除性侵害犯罪以外，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。
- 本要點所稱權勢性騷擾，包括：
- （一）依性別平等工作法第十二條第二項規定，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。
 - （二）依性騷擾防治法第二條第二項規定，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。
- 三、本所應利用各項集會實施防治性騷擾之政策宣示及每年不定期舉辦或鼓

勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並以擔任主管及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員為優先實施對象。

四、有關本所性騷擾事件之申訴作業程序，除首長涉及性別平等工作法或性騷擾防治法應分別向具指揮監督權限之上級機關申訴或向臺中市政府社會局（以下簡稱社會局）申訴者外，依本要點規定辦理。本要點適用於行為人或被害人為本所員工之性騷擾事件。

五、本所就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。

（一）正式公務人員及聘用、約僱人員

1、專線電話：04-26237141分機603

2、專線傳真：04-26230378

3、電子信箱：人事管理員 e 化入口網公務信箱
(meng68@taichung.gov.tw)

（二）勞動基準法適用人員

1、專線電話：04-26237141分機501

2、專線傳真：04-26232141

3、電子信箱：第四課課長 e 化入口網公務信箱
(Arnolddeng@taichung.gov.tw)

六、本所設置性騷擾事件申訴處理委員會（以下簡稱委員會），處理性騷擾申訴事件。委員會置委員五至九人，其中一人為主任委員，委員會委員由首長就本所具有性別意識之人員指派兼任之，女性比例不得低於二分之一，委員任期一年，期滿得續聘（派），任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。委員會開會時應有全體委員過半數出席始得開議，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。委員會處理申訴事件時，應組成申訴調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。調查小組成員三至五人，由本所首長指定委員會委員及專家學者擔任。

七、本所為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。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。

本所員工於非本所所能支配、管理之工作場所工作者，本所各課室主辦單位應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知。

八、本所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、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，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
- 2、對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
- 3、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。
- 4、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處或處理。如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- 1、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- 2、告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
- 3、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- 4、依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

本所接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，

本所仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

本所於知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所有發生性騷擾事件者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

(一) 事件發生當時知悉：

- 1、協助被害人申訴及保全相關證據。
- 2、必要時協助通知警察機關到場處理。
- 3、檢討所屬場所安全。

(二) 事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。

(三) 必要時協助通知警察機關到場處理。

- 1、尊重害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
- 2、避免報復情事。
- 3、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
- 4、其他認為必要之處置。

九、性騷擾之被申訴人如非為本所員工，或申訴人如為委外人員或求職者，本所仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本所於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定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，通知他方雇主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、本所將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

業務委外人員如遭受本所員工性騷擾時，本所將受理申訴並與所屬事業單位共同調查，將結果通知所屬事業單位及當事人。

十一、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。

性騷擾申訴事件，應以書面、電子郵件或言詞提出。以言詞或電子郵件申訴者，受理時應作成書面紀錄，並向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。前項書面、電子郵件或言詞作成之書面紀錄，應由申訴人或其代理人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一)申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務機關、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、身分證明文件編號、職稱、住所或居所及聯絡電話。
- (三)申訴人有委任代理人者，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、住所或居所及聯絡電話。
- (四)申訴之事實內容及相關證據。
- (五)性騷擾事件發生及知悉時間。
- (六)申訴日期。

申訴不合第二、三項規定可補正者，應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

十二、適用性騷擾防治法之申訴事件，經申訴人或其授權代理人撤回申訴或依該法第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。適用性騷擾防治法之申訴事件，有下列情形之一者，移送社會局決定不予受理或應續行調查：

- (一)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。

適用性騷擾防治法之申訴事件，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。本所於性騷擾事件調查程序中，獲知一方當事人有調解意願時，應協助其向社會局申請調解。

十三、調查小組接獲性騷擾申訴事件後，得進行調查，其調查原則及程序如下：

- (一)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，並應書面通知當事人。

(二)性騷擾事件之調查，以不公開方式為之，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。

(三)調查小組調查性騷擾申訴事件時，應秉持客觀、公正、專業原則實施調查，於召開會議時，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。

(四)性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形，不得令其對質。

(五)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。

(六)性騷擾事件調查過程中，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。

十四、本所受理之申訴事件，其行為人及被害人均非屬本所所屬員工者，本所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、雇主或直轄市、縣(市)政府。但行為人不明者，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或社會局。

十五、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(以下簡稱通報系統)填報。

前項申訴調查結果應包括下列事項：

(一)申訴事件之案由，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)事實認定及理由。

(四)處理建議。

調查小組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。

適用性騷擾防治法之事件，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、證人與相關人士、被申訴人之申訴及答辯。
- (四)相關物證之查驗。
- (五)性騷擾事件調查結果及處理建議。

十六、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：

1. 當事人屬公務人員保障法適用及準用對象，對於本所申訴之決定有異議者，亦得於收到書面通知次日起三十日內，繕具復審書經由本所向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。
2. 當事人非屬公務人員保障法適用及準用對象，如認本所未處理或不服本所所為調查結果，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向勞務提供所在地之性別平等工作法主管機關提起申訴；如認本所於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向勞務提供所在地之性別平等工作法主管機關提起申訴。

(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臺中市政府提起訴願。

十七、處理性騷擾事件之有關人員，對於知悉之內容應負保密責任，不得對外洩漏。違反者，應即終止其參與並由本所依規定懲戒及處理。

十八、性騷擾申訴事件之迴避，應依下列規定辦理：

(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

- 1、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三等親內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。
- 2、前目人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前目關係但因有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之

虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向申訴處理單位申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

- 3、被申請迴避之人員在申訴處理單位就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。
- 4、第一目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，應由申訴處理單位命其迴避。

(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：

- 1、性騷擾事件之調查人員於調查過程中，有下列情形之一，應自行迴避：
 - (1)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該事件之當事人時。
 - (2)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。
 - (3)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
 - (4)於該事件，曾為證人、鑑定人者。
- 2、性騷擾事件之調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：
 - (1)有第一目所定之情形而不自行迴避者。
 - (2)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。
- 3、前目申請，應舉其原因及事實，向申訴處理單位為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。
- 4、被申請迴避之調查人員，於申訴處理單位為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。
- 5、調查人員有第1目所定情形不自行迴避且未經當事人申請迴避者，申訴處理單位應命其迴避。

十九、本所各級主管以上人員涉及性騷擾行為，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，得由具指揮監督權限之上級機關或本所停止或調整其職務。

依前項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人事法令或其他相關法律予以停職或免職者，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、性騷擾事件之行為人為本所所屬員工，其性騷擾行為調查屬實者，本所應將調查結果依其身分別送交考績委員會或依臺中市政府及所屬機關學校聘僱人員考核要點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。

本所應採取追蹤、考核及監督，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。

二十一、性騷擾事件已進入司法程序，或已移送監察院審查或公務員懲戒法院審理者，調查小組得決議暫緩調查及評議。

二十二、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、調職或其他不利之處分。

二十三、本要點經簽奉首長核定發布後實施，修訂時亦同；如有未盡事宜，依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關法令之規定辦理。