

臺中市政府數位發展局性騷擾防治措施申訴及懲處要點

中華民國 114 年 3 月 7 日中市數人字第 1140001435 號函訂定

一、臺中市政府數位發展局（以下簡稱本局）為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，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」等相關規定之性騷擾防治與申訴作業，以建立預防、懲處、懲戒及處理機制，訂定本要點。

二、本要點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規定之情形。

三、本要點適用於行為人或被害人為本局員工之性騷擾事件。

四、本局應積極防治性騷擾事件之發生，採取適當之預防、糾正、懲處、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之名譽及隱私。

本局於知悉有適用性別平等工作法之性騷擾情形，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、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。
- 2、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。
- 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、懲戒或處理。
- 5、如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處、懲戒或處理。

（二）非因前款情形而知悉性騷擾事件：

- 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。

本局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，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，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。

本局所屬公共場所及公眾得出入之場所，應由其管理單位定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

前項場所發生適用性騷擾防治法之性騷擾事件，應由其管理單位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) 必要時得採取下列處置：

- 1、尊重被害人意願，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。

五、本局除設立申訴管道外，應訂定性騷擾防治措施、申訴、懲處及懲戒規定，並均應公開揭示之。

前項性騷擾防治措施、申訴、懲處及懲戒規定，應包括下列事項：

- (一) 實施防治性騷擾之教育訓練。
- (二) 性騷擾防治之政策宣示及規章。
- (三) 處理性騷擾事件之申訴、調查及處理機制。
- (四) 以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
- (五) 對調查屬實行為人之懲處、懲戒或處理方式。
- (六) 當事人隱私之保密。
- (七) 其他性騷擾防治措施。

本局應對下列人員，定期實施防治性騷擾之教育訓練：

- (一) 針對所屬員工，應使其接受性騷擾防治相關之教育訓練。
- (二) 針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年

舉辦相關教育訓練。

本局設置受理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用電子信箱，由人事室處理性騷擾之申訴，並於本局網站公開揭示：

- (一) 專線電話：04-22289111 分機 22022
- (二) 專線傳真：04-22598628
- (三) 電子信箱：DABperson@taichung.gov.tw

六、性騷擾事件之行為人或被害人為本局所屬員工者，被害人或其代理人，得以言詞、電子郵件或書面向行為人所屬機關提出申訴。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。

各機關受理申訴後，應依下列規定辦理：

- (一) 以言詞或電子郵件申訴者，受理之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，確認內容無誤。
- (二) 書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人或其代理人簽名或蓋章，並載明下列事項：
 - 1、 申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位及職稱、住所或居所及聯絡電話。
 - 2、 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、住所或居所及聯絡電話。
 - 3、 有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。
 - 4、 申訴之事實內容及相關證據。
 - 5、 性騷擾事件發生及知悉之時間。
 - 6、 申訴日期。
- (三) 申訴不合前二款規定可補正者，應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

七、本局受理之申訴事件，其行為人及被害人均非屬本局員工者，本局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（下稱勞工局）或社會局。

八、本局設置性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱申處會），負責處理性騷擾申訴事件。申處會置五至七人，由本局局長就考績委員會委員中選任組成，其中一人為召集人並為主席。其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。

申處會會議應有全體委員過半數出席，始得開議；其決議應經出席委員過半數同意行之，可否同數時，由主席裁決之。

九、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、本局調查申訴事件，應依據下列原則為之：

- （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，並應通知當事人。
- （二）性騷擾事件之調查，應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。
- （三）秉持客觀、公正、專業原則實施調查。
- （四）申訴處理單位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。
- （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）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。

十一、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。

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。

申訴處理單位應就前項調查結果為附理由之決議，並得作成懲處、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。

十二、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。

十三、本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。

十四、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。本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。

十五、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。

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准駁前，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。

十六、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。

機關政務首長之停止職務由上級機關或具任免權之機關為之。

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局依規定懲處、懲戒或處理。

十八、本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。

十九、性騷擾事件之行為人為本局員工，其性騷擾行為經調查屬實者，本局應將調查結果送交考績委員會為適當之懲處、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處、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。

本局應採取追蹤、考核及監督，確保懲處、懲戒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、本要點未規定事宜，依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關法規辦理。