

臺中市大里區戶政事務所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點

中華民國107年03月01日修正
中華民國109年04月16日修正
中華民國111年11月22日修正
中華民國113年02月06日修正
中華民國113年05月17日修正
中華民國113年07月18日修正

- 一、臺中市大里區戶政事務所（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，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，特依性別平等工作法、性騷擾防治法、性騷擾防治準則、工作場所性騷擾防治措施準則、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、本所之性騷擾防治措施申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本要點行之。
- 三、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各款情形。
- 四、本要點適用於行為人或被害人為各機關員工之性騷擾事件。但不包括性別平等教育法規範之校園性騷擾事件。
- 五、本所各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：
 - （一）以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
 - （二）主管對下屬或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。
- 六、性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，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、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，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。

七、本所性騷擾事件之申訴管道如下，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示：

(一)受理單位：人事單位

(二)專線電話：04-24063251分機204

(三)專用傳真：04-24064461

(四)專用信箱：412022臺中市大里區新興路7號

臺中市大里區戶政事務所人事單位

(五)專用電子信箱：dali280@taichung.gov.tw

八、本所定期實施防治性騷擾之教育訓練：

(一)利用集會及文宣等各種傳遞訊息方式，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣傳，或於各種訓練、講習課程中，適當規劃防治性騷擾之相關課程，並製作禁止工作場所性騷擾之書面聲明，於適當場所公告之。

(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，每年舉辦或推薦參加他機關舉辦之相關教育訓練。

九、本所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。於知悉性騷擾之情形時，將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。

本所因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，首長由其上級機關停止或調整其職務，其他人員停止或調整其職務分別依臺中市政府及所屬機關學校公務人員平時獎懲案件處理要點或臺中市政府公務人員任免授權作業注意事項相關規定辦理。

十、性騷擾之被申訴人如非為本所員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，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。

十一、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。

本所為處理性騷擾申訴案件，設置性騷擾申訴處理委員會，由首長指派委員五人，並指定一人為召集人，其中應有具備性別意識之專業人士，必要時得依案件增聘專家學者為委員，與會委員之女性比例不得低於二分之一。

本委員會由召集人擔任主席，主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。委員任期二年，期滿得續派兼任；任期內出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

十二、本所首長涉及性騷擾事件時，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（臺中市政府民政局）；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）提出申訴。

十三、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。

十四、性騷擾之申訴，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，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，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、服務或就學之單位及職稱、住居所、聯絡電話。

(二)有法定代理人或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學單位及職稱、住居所、聯絡電話；

委任者，應檢附委任書。

(三)申訴之事實內容及相關證據。

(四)性騷擾事件發生及知悉之時間。

(五)申訴日期。

申訴不合前項規定可補正者，應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

十五、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。

十六、申訴人向本所提出性騷擾之申訴時，得於本所決議通知書送達前，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。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

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、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。

十八、本所接獲適用性別平等工作法之申訴時，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。

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，載明下列事項於二個月內移送社會局，並回報上級機關（臺中市政府民政局）：

(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。

十九、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應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外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，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。

二十、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、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

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，向本所申請令其迴避；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本所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，由本所命其迴避。

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，應即終止其參與並依規定懲戒或處理。

二十一、本所性騷擾申訴處理委員會開會時，委員應親自出席，不得代理，且應有全體委員過半數出席始得開會，出席委員過半數以上之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

本所調查申訴事件，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。

二十二、本所性騷擾申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議應以書面通知申訴人及被申訴人。

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。

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。

申訴人如認本所未處理或不服本所所為調查或懲戒結果，得依性別平

等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

申訴人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，向地方主管機關提起申訴。

二十三、本所性騷擾申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條第一項規定之限制。

二十四、性騷擾行為經調查屬實，本所將視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本所並將協助申訴人提出告訴。

本所依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本所賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

二十五、本所應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。

二十六、本所對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。並不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解職、調職或為其他不利之處分。

二十七、本要點由首長核定公布後實施，修正時亦同。