

臺中市大安區戶政事務所性騷擾防治措施申訴及懲處要點

107年02月13日訂定

111年11月18日修訂

113年03月28日修訂

- 一、臺中市大安區戶政事務所(以下簡稱本所)為防治性騷擾及保護被害人之權益，維護本所員工及服務對象在工作場所免於性騷擾，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，特依性騷擾防治法第七條、性別平等工作法第十三條、工作場所性騷擾防治措施準則、臺中市政府及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項及臺中市政府民政局性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點等相關規定，訂定本要點。
- 二、本要點所稱性騷擾，係指性騷擾防治法第二條及性別平等工作法第十二條規定之情形。
- 三、本要點適用於所屬員工或受服務人員所發生之性騷擾行為，申訴人為公務人員者，其申訴及處理程序依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。
- 四、性騷擾事件之處理及防治，依性騷擾防治法之規定，但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項，適用各該法律規定其適用情形如下：
 - (一)適用性別平等工作法之情形：
 1. 性別平等工作法所稱性騷擾，指下列情形之一：
 - (1)受雇者於執行職務時，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)雇主對受雇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行或行為，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。
 2. 性別平等工作法所稱權勢性騷擾，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。
 3. 有下列情形之一者，適用性別平等工作法之規定：
 - (1)受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
 - (2)受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

(3)受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

(二)適用性騷擾防治法，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。

五、本所應利用會議、文宣及電子媒體等各種傳遞方式，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，或於各種訓練、講習課程中，適當規劃性騷擾防治及性別平等之相關課程。

六、本所受理性騷擾申訴之管道如下：

專線電話:04-26712214

專線傳真:04-26711724

專用電子信箱: taanhrol@taichung.gov.tw

專責處理人員:兼任人事管理員(受理性騷擾申訴後，將由專責處理人員或單位協調處理)。

七、本所為處理性騷擾申訴案件，應設置性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱本委員會)，成員由本所性別平等專案小組成員兼任，並得視需要聘請專家學者擔任調查委員；小組召集人為主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之。前項委員人數，單一性別比例應不低於委員人三分之一。開會時，委員應親自出席，不得代理，且應有全體委員過半數之出席始得開會，出席委員過半數之同意始得決議，可否同數時，取決於主席。

本委員會會議以不公開為原則，招開會議時得視需要通知當事人及利害關係人到場說明。

八、性騷擾案件之申訴，應由被害人或其代理人以書面、言詞或電子郵件向本所提出申訴：

(一)申訴人或其代理人以書面提出者，申訴書應載明下列事項並由其簽名或蓋章：

1、申訴人之姓名、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話。

2、申訴人有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、國民身分證統一編號或護照號碼、住居所、聯絡電話。

3、 申訴之事實內容及相關證據。

(二) 申訴人或其代理人以言詞或電子郵件方式提出者，受理人員或單位應作成紀錄，經向申訴人或代理人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，其情形可補正者，應通知申訴人或代理人於十四日內補正。

性騷擾事件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。

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。

性騷擾事件發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起三年內申訴。被申訴人為本所主任者，申訴人得於離職之日起一年內申訴，但自該

行為終了時起，逾十年者，不予受理。

九、 本所應提供受雇者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。

本委員會於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之措施：

(一) 因接獲受害者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，並不得對申訴人之薪資等勞動條件做不利之變更。

2、 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戒或處理。

(二) 非因前款而知悉性騷擾知情形：

1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之查證。

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。

十、 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，於知悉有性騷擾情形時，應依下列規定採取前條所示立

即有效之 糾正及補救措施：

(一) 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方法。

(二) 保護當事人之隱私及其他人格法益。

十一、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；強迫使他人對自己身體為之，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。

十二、本委員會或參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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。本機關人員違反者，主席應立即終 止其參與，並依規定辦理懲處；非本機關人員者，函請其服務機 關(構)依規定辦理懲處事宜。

(二) 不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

十三、申訴案件於本委員會作成決議前，得由申訴人或其代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十四、本所於接獲性騷擾申訴案件時，其調查程序如下：

(一) 由本委員會主席於七日內推派三人以上之委員組成專案小組進行調查，並撰寫調查報告，報告書內容應記載下列事項：

1、 性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。

2、 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

3、 事實認定及理由。

4、 處理建議。

(二) 依職權或當事人之申請調查證據，得要求當事人或利害關係人提供相關資料，非有正當理由不得規避、妨礙或拒絕；並得以書面通知當事人到達指定處所陳述意見，並給予答辯之機會，必要時並得邀請相關人員或具相關學識經驗之專家學者列席。

(三) 本委員會對於申訴案件之處理，應作出成立或不成立之決定及相關懲處或適當處理等建議；如經證明申訴之事實為虛偽者，應對申訴人為適當之懲處。

(四) 申訴案件應於受理申訴之次日起二個月內作成決定，必要時，得延長一個月，並應以書面通知當事人；申訴決定應載明相對

人姓名、主旨、事實、理由、法令依據及教示救濟方法。

十五、當事人不服申訴調查結果者，得依下列規定提出申訴：

- (一) 具公務人員身分者，對於本委員會作成之決定，認為違法或顯然不當，致損害其權利或利益者，應自作成決定書到達次日起三十日內依公務人員保障法經本局向公務人員保障暨培訓委員會提出復審。
- (二) 具相當勞工身分者(如約僱人員、行政助理等)，依申訴案件之性質，屬性別平等工作法者，當事人得於決定書送達次日起三十日內向臺中市政府勞工局提出申訴。

十六、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此書面舉其原因及事實，向本委員會申請令其迴避；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委員會就該申請事件為准駁之決定前，應停止其參與申訴案件程序，但有急迫情形，仍得為必要之處置。

十七、本所不得因員工提出申訴或協助他人申訴等，而予以解職、調職或為其他不利之處分或不當之差別待遇。

十八、本所主任如涉性騷擾事件，適用性別平等工作法者，應向臺中市政府民政局提出申訴；適用性騷擾防治法者，應向臺中市政府社會局提出申訴。

十九、性騷擾事件之加害人如為本所員工，其騷擾行為經調查屬實者，本委員會應將調查結果送交本所考績委員會或相關單位為適當之懲處，並予追蹤、考核及監督，避免相同事件或報復情事發生。

二十、本要點經主任核定後實施，修訂時亦同；如有未盡事宜，悉依相關規定辦理。