

# 臺東縣臺東市公所暨所屬機關性騷擾防治申訴及調查處理要點

中華民國 113 年 5 月 29 日東市人字第 1130018691 號函頒

## 壹、總則

一、臺東縣臺東市公所（以下簡稱本所）為防治性騷擾及提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法（以下簡稱性工法）第十三條、性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）第七條、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則相關規定訂定本要點。

二、本要點所稱性騷擾，包括：

（一）性工法之性騷擾，指下列情形之一：

- 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。
- 3、性工法之權勢性騷擾，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。

（二）性騷法之性騷擾，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。
- 3、性騷法之權勢性騷擾，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、本要點適用於本所人員相互間、人員與服務對象或工作場域內來訪者間發生之性騷擾事件，相關申訴及處理程序如下：

(一)本所公務人員依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

(二)本所約僱人員、約用人員(下稱非公務人員)依性工法第三十二條之一規定辦理。

(三)本所人員於工作時間、工作場域外，對不特定之個人有第二點所定性騷擾之情形，經被害人向本所申訴或經警察機關移送時亦適用之。

(四)機關首長涉及性騷擾事件，其適用性工法者，準用上級機關相關規定辦理；適用性騷法者，應向主管機關(臺東縣政府)提出申訴。

## 貳、預防措施

四、員工於非本所所能支配、管理之工作場所工作者，本所應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。

本所知悉員工間發生適用性騷法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

五、本所就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

(一)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。

前項教育訓練，由擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員者，優先實施。

六、本所應設置性騷擾申訴專線電話、傳真或電子信箱等，以利申訴，受理性騷擾申訴之管道如下：

(一)申訴專線電話：089-310239

(二)申訴傳真：089-322688

(三)申訴電子信箱：personnel@ttc.taitung.gov.tw

七、本所為處理性騷擾申訴案件，應設性騷擾防治及申訴評議會(以下簡稱申評

會)。

申評會置委員七人，由下列人員組成，並由市長指定 2 人分別擔任召集人及副召集人：

(一)主任秘書。

(二)人事室主任。

(三)政風室主任。

(四)其餘委員由市長就本所人員中指定委員及候補委員各 4 名，候補委員於前開委員因故出缺時，依序遞補並繼任至原任期屆滿之日止。

前項委員，其女性人數不得少於二分之一。

申評會委員任期二年，期滿得續聘(派)之。

申評會會議，由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，由副召集人代理之。申評會應有二分之一以上委員之出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議，其可否同數時，取決於主席。

## 參、申訴調查評議程序

八、本所接獲性騷法之性騷擾申訴事件時，將依事件發生之場域及當事人之身分關係，先行確認釐清案件適用法規，不具受理申訴調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位，未能查明受理單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查，並書面通知當事人及副知發生地之性騷法主管機關。

九、本所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、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、被申訴人為本所各級主管，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，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

5、性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。情節重大者，本所得依性工法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。

6、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。

7、本所首長涉及性騷擾行為，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，由臺東縣政府依性工法及性騷法相關規定處理。

(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。

(三)本所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，仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

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，任一方之機關於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前點所定立即有效之糾正及補救措施：

(一)任一方之機關於知悉性騷擾之情形時，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。

十一、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。

本所知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取下

列有效之糾正及補救措施：

(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。

十二、發生性騷擾事件時，被害人或其代理人得依下列規定向申評會提出申訴：

(一)性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件方式提出申訴者，受理人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認內容無誤。

(二)書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- 1、申訴人姓名、性別、出生年月日、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、申訴日期。
- 2、有法定或委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、住居所、聯絡電話。
- 3、申訴之事實及內容。
- 4、可取得之相關事證或人證。

(三)申訴或紀錄不合規定，而其情形可補正者，申評會應通知申訴人於十四日內補正。

(四)申訴人於案件作成決議前，得由申訴人或其授權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。

本所接獲第一項申訴時，將依性工法第十三條第四項，通知臺東縣政府。

十三、申訴事件有下列情形之一者，不予受理：

- (一)當事人逾期提出申訴。
- (二)申訴書未符所定格式，經通知補正，逾期未完成補正。
- (三)同一事件已調查完畢，並經申訴決議後，再提起申訴。申訴於決議前經撤回者，亦同。
- (四)對顯非屬第二點所定之事件，提起申訴。

受理單位對適用性騷擾事件，依規定申訴而為不受理時，應即以書面移送臺東縣政府社會處確認，並通知申訴人。

十四、申評會評議程序如下：

- (一)接獲性騷擾申訴案件後，召集人並應於確認受理後七日內，指派三人以上之委員，組成專案小組進行調查，調查原則如下：

- 1、性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- 2、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- 3、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- 4、性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。
- 5、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。
- 6、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。
- 7、處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，違反者，召集人應終止其參與，本所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；其非本所現職人員者，得函請其服務機關（構）依規定辦理懲處事宜。

8、性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

9、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，不得為不當之差別待遇。

(二)調查中之性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，申評會得決議暫緩調查。

(三)調查結束後，應由小組委員將結果作成調查報告書，提交申評會審議。

(四)申評會開會前，應通知申訴人、被申訴人，以便其申請到場說明；並得邀請申訴人、被申訴人、關係人、學者專家或相關人員列席說明。

(五)申訴案件應自提出日起二個月內完成調查，必要時，得延長一個月，調查結果應以書面作成評議決定並載明理由，通知當事人，並分別依各適用法令程序處理之。

(六)不服申訴案之調查或懲處結果，當事人為公務人員者，得於收到書面通知次日起三十日內，經由本所向公務人員保障暨培訓委員會提起復審；非公務人員者，得依性工法規定，逕向臺東縣政府社會處提起申訴。

(七)委員如有法定應迴避事項，應自行迴避，當事人亦得申請其迴避；如未自行迴避，亦未經當事人申請迴避者，應由調查單位命其迴避。委員如有其他事由足認其有偏頗之虞者，當事人亦得申請迴避，被申請迴避之委員，對於該申請得提出意見書；迴避與否，由申評會決定之。

十五、本所對遭受性騷擾之員工，應提供必要之協助，如被申訴人非本所之員工時，應函知其服務機關（構）或依有關法令規定辦理。

#### 肆、申訴決定或調查結果之處理

十六、性騷擾行為經調查屬實，本所應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，如申誡、記過、調職、降職、減薪…等，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

十七、申訴人經調查為故意提出不實之申訴者，權責單位得對申訴人為適當之處分。

十八、適用性工法事件有下列情形之一者，申訴人得提起救濟：

(一)受理單位未為處理。

(二)申評會逾期未作成決議。

(三)對申評會決議結果不服。

前項救濟程序依人員區分如下：

(一)適用或準用公務人員保障法之員工，依公務人員保障法向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

(二)前款以外之員工，依性工法第三十二條之一第一項規定向臺東縣政府社會處提起申訴。

## 伍、被害人的保護與扶助

十九、當事人有輔導、醫療等需要者，申評會得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

二十、被害人因執行職務遭受性騷擾致生法律訴訟，得依公務人員因公涉訟輔助辦法規定，向本所申請涉訟輔助，並於受司法機關通知到庭期間，給予公假前往。

## 陸、附則

二十一、申評會委員均為無給職。但非本所職員兼任之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。

二十二、申評會所需經費由本所相關預算項下支應。

二十三、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規規定辦理。