

## 臺中市政府客家事務委員會性騷擾防治申訴調查及懲處要點

中華民國 100 年 3 月 30 日中市客人字第 1000001485 號函訂定

中華民國 112 年 8 月 7 日中市客人字第 1120004220 號函修正

中華民國 113 年 5 月 30 日中市客人字第 1130003089 號函修正

中華民國 113 年 7 月 26 日中市客人字第 1130004058 號函修正

- 一、臺中市政府客家事務委員會(以下簡稱本會)為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，執行性別平等工作法、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，特訂定本要點。
- 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會員工之性騷擾事件。但不包括性別平等教育法規範之校園性騷擾事件。  
本會性騷擾事件之申訴作業程序，除機關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。
- 四、本會各單位應積極防治性騷擾事件之發生，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理等措施，並確實維護當事人之名譽及隱私。本會於知悉所屬員工有性騷擾情形時，應採取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、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、依申訴人意願，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、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。
- 5、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。
- 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、經證實有惡意虛構之事實者，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：

- 1、協助保全相關證據，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，並依其意願協助提出申訴。
- 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。

本會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。

五、本會知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件者，應採取下列處置：

(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。

本會應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，每年定期檢討其空間及設施，以防治性騷擾事件之發生。

六、本會應妥適利用各項集會實施防治性騷擾之政策宣示及教育訓練，並就受理性騷擾事件申訴管道公開揭示如下：

- (一) 申訴窗口：本會人事機構。
- (二) 申訴專線：(04)22289111 分機 52007。
- (三) 傳真電話：(04)25260735。
- (四) 電子信箱：本會人事機構信箱。

本會應就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- (一) 本會員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- (二) 擔任主管職務者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，由擔任主管職務及參與性騷擾申訴事件處理之相關人員為優先。

七、本會處理性騷擾申訴事件，應組成申訴處理調查小組（以下簡稱調查小組）。調查小組置委員五人至七人，由主任委員就本會人員中指定之，並指派其中一人為主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；調查小組委員應有具備性別意識之人員且女性委員比例不得低於二分之一。

調查小組應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。

八、性騷擾事件之申訴，被害人或其法定代理人、委任代理人除可依相關法令請求協助外，並得向本會提出申訴。

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。

第一項申訴，得以書面、言詞或電子郵件提出。其以言詞提出者，調查小組應作成紀錄，並向申訴人或其代理人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤。

申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：

- (一) 申訴人或其法定代理人、委任代理人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學單位及職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期；委任代理人並

應檢附委任書。

(二) 申訴事實發生或知悉日期、內容及相關證據。

申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，本會應通知申訴人於十四日內補正。

行為人及被害人非屬本會員工之性騷擾申訴案件，應採取適當之緊急處理，並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，並分別副知臺中市政府勞工局或社會局。

九、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。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、適用性騷擾防治法之申訴案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。

十一、本會接獲性騷擾申訴事件之處理程序：

(一) 接獲性騷擾申訴案件，於受理申訴或移送到達之日起七日內進行調查，應自受理之次日起二個月內作成決定；必要時，得延長一個月，並以書面通知當事人。

(二) 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。

調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。

(四) 申訴案件之處理，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；必要時，並得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明。

(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。

十二、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，並定期回報臺中市政府人事處：

(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。

十三、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。

十四、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重依法懲處並解除其聘(派)兼。

十五、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、審議人員，有下列各款情形之一，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者。

(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。

前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面載明其原因及事實，向調查小組申請迴避。

十六、本會各級主管以上人員涉及性騷擾行為，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，得由本會或其上級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或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依相關法令規定申請復職，及補發停職期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或相當之給與。

十七、本會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。

十八、性騷擾事件之行為人為本會員工，其騷擾行為經調查屬實者，應速將調查結果送交考績委員會，視其情節輕重為適當之懲處或處理。

本會對性騷擾申訴事件應持續追蹤、考核及監督，確保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。

十九、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。