

臺南市政府環境保護局性騷擾防治及申訴處理要點

中華民國 113 年 11 月 13 日環人字第 1130147793 號函訂定

- 一、為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，建立性騷擾事件申訴管道，並採取適當之預防、糾正、懲處及補救等措施，並依性別平等工作法（以下簡稱性工法）第十三條及性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）第七條規定，訂定本要點。
- 二、本要點適用範圍，如下：
 - （一）本局員工之性騷擾事件。
 - （二）本局公務人員、約聘僱用人員、技工、工友、駕駛、隊員及臨時人員或準用公務人員保障法之員工遭受其首長性騷擾之事件。
- 三、本局人事室負責職員申訴窗口，勞工安全衛生室負責職工申訴窗口。被申訴人為本局依法任用之公務人員或約聘僱用人員，其案件辦理單位為人事室；被申訴人為本局技工、工友、駕駛、隊員或臨時人員，其案件辦理單位為用人科室。
性騷擾申訴事件之行為人為本局局長，其申訴管道如下：
 - （一）屬性工法規範之性騷擾事件者：
 1. 被害人為適用或準用公務人員保障法之員工，應依性工法第三十二條之三第一項規定，向上級機關申訴。
 2. 被害人為前目以外之人員，依性工法第三十二條之一第一項規定，得逕向本府勞工局申訴。
 - （二）屬性騷法規範之性騷擾事件者：應向本府家庭暴力暨性侵害防治中心申訴。
- 四、本局所定性騷擾防治及申訴處理要點，應於工作場所顯著之處公開揭示。
前項公開揭示應以書面、電子資料傳輸方式或其他可隨時取得資料之方式為之。
- 五、本局應妥適利用集會與訓練課程，宣導性騷擾防治措施及申訴管道，並規劃性別平權及性騷擾防治相關教育訓練，強化同仁性騷擾防治觀念。
- 六、本局於知悉有性騷擾之情形時，應分別依性工法第十三條與性騷法第七條規定，採取立即有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護。
前項所定立即有效之糾正及補救措施，如下：
 - （一）就相關事實進行必要之釐清，並協助被害人申訴及保全相關證據。
 - （二）必要時協助通知警察機關到場處理。
 - （三）採行避免被害人受性騷擾情形再度發生之措施。

(四)檢討所屬場域空間安全之維護或改善，並適度調整工作內容或工作場所。

(五)行為人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務必要時，得暫時停止或調整行為人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

(六)對行為人為適當之懲處、懲戒或處理。

(七)依被害人意願，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。

(八)其他防治及改善措施。

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，應依下列規定採取前項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，通知他方機關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。

七、本局為處理性騷擾之申訴事件，應設性騷擾申訴處理小組（以下簡稱申訴處理小組），置委員五人至七人，由局長指定其中一人為召集人，除人事室主任為當然委員外，其他委員由局長就下列人員聘（派）之：

(一)本局主管或相當職務以上之人員。

(二)專家學者。

前項專家學者應具有下列資格之一：

(一)現任教育部審定合格之國內、外大專校院講師職務以上，講授性別平等、心理、諮商輔導、法律或性騷擾防治相關領域學科二年以上者。

(二)具有性別平等、心理、諮商輔導、法律或性騷擾防治相關領域之專門知識或技術，並有二年以上實務經驗者。

(三)屬各性騷擾防治主管機關建立之性騷擾調查專業人才資料庫人員。

申訴處理小組委員之女性委員應有二分之一以上之比例，委員任一性別比例不得低於三分之一。

申訴處理小組兼任人員均為無給職。

委員任期為二年，期滿得續聘（派）之；任期內出缺時，得補聘（派）至原任期屆滿之日止。

申訴處理小組會議由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，由召集人指定出席委員一人或出席委員互推一人代理之。

申訴處理小組應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，未達半數之同意為否決。如差一票即達半數，或有特別規定額數而差一票即通過時，主席得參加一票

使其通過，或不參加使其否決。

前項決議，應以書面通知申訴人、被申訴人及本局。

- 八、性騷擾之申訴，得以書面或言詞提出；以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書及前項紀錄，應載明下列事項：

- (一)申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- (二)有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。
- (三)有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。
- (四)申訴之事實內容、相關證據及日期。

申訴書或言詞作成之紀錄未符前項規定者，受理單位應通知申訴人於十四日內完成補正。

- 九、受理單位接獲性騷擾申訴事件，應保護被害人之隱私及權益，並依下列規定辦理：

- (一)先行審視事件應適用性工法、性騷法或性別平等教育法，並確認受理權限。
- (二)確認無受理權限時，應移送具管轄權限之機關或單位，並以書面通知申訴人，同時副知該性騷擾事件之主管機關。
- (三)受理單位於接獲適用性工法之申訴事件時，應依性工法第十三條第四項規定，以書面通知本府勞工局。

- 十、本局調查性騷擾事件，應依下列調查原則為之：

- (一)在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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，違反者負損害賠償責任。
- (二)性騷擾事件調查過程中，應視被害人之心身狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。
- (三)性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。
- (四)性騷擾事件之調查，應秉持客觀、公正、專業之原則進行，並應保護當事人之隱私及其他人格法益。
- (五)性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。

申訴處理小組應於申訴提出起二個月內結案，必要時得延長一個月，

並通知當事人。

- 十一、申訴處理小組受理之性騷擾申訴事件如已進入司法程序，或已移送監察院調查或懲戒法院審理者，申訴處理小組得決議暫緩調查及審議。
- 十二、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)申訴不合法定程序，經通知限期補正，逾期未完成補正。
 - (三)同一事件調查完畢，並經申訴決議後，再提起申訴。申訴於決議前經撤回或視為撤回者，亦同。
- 十三、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為當事人或當事人之配偶、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，當事人得以書面舉其原因及事實，向申訴處理小組申請令其迴避。
- 十四、處理申訴事件之所有人員，對於當事人之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。違反者，本局應即終止其參與，並視情節追究行政及刑事責任。
- 十五、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)對決議結果不服。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市府勞工局提起申訴。
- 十六、本局各級主管不得因本局員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處分。經查明違反者，應視情節輕重予以必要之處分。
- 十七、本局員工性騷擾行為經調查屬實者，應送交考績委員會或相關成績考核會為適當之懲處。申訴人經調查為故意提出不實之申訴者，本局得對申訴人為適當之處分。
- 十八、本局性騷擾事件，除法令另有規定外，依本要點規定辦理。