

## 臺中市立仁愛之家性騷擾防治措施申訴及懲處處理要點

99年12月25日訂定  
101年8月21日修正  
105年3月15日修正  
106年4月18日審視  
107年9月7日審視  
108年7月5日審視  
109年5月27日審視  
110年1月4日修正  
111年11月18日修正  
113年5月20日修正  
113年7月15日修正

- 一、依據性別平等工作法、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」第五點規定辦理。
- 二、臺中市立仁愛之家（以下簡稱本家）為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，規範本家性騷擾防治與申訴作業，以建立預防、懲處及處理機制等特訂定本要點。
- 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所稱情事。
- 四、本要點適用服務本家全體員工間、住民間、員工與住民間或員工與家屬間受性騷擾之被害人。
- 五、本家利用各項集會實施防治性騷擾之政策宣示，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，加強有關防治措施及申訴管道。
- 六、本家性騷擾事件之處理，除法令另有規定外，依本要點之規定辦理。
- 七、本家對性騷擾防治採取措施：
  - (一)保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念，以杜絕性騷擾之發生。
  - (二)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。
  - (三)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，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。
  - (四)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. 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。

(五)非因前款情形而知悉性騷擾事件：

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. 起申訴。
6. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
7. 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。

(六)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：

1. 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。
2. 保護當事人之隱私及其他人格法益。

(七)每年應就下列人員，定期實施防治性騷擾之教育訓練：

1. 員工應接受相關教育訓練。
2. 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。

於在職訓練或工作坊中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，得以實體或線上方式辦理，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

(八)訂立性騷擾防治措施，如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

(九)訂定性騷擾申訴及懲戒辦法，設置性騷擾申訴管道，協助遭受性騷擾者提出申訴或進行後續法律程序。

(十)秉持保密、客觀、公正、公平等原則處理性騷擾申訴事件，並給予當事人充份陳述意見及答辯機會及採取適當的調查措施，以發現真實，避免受害人遭受二度傷害。

(十一)禁止對通報性騷擾、提出性騷擾事件申訴、或協助他人申訴或調查之員工，採取任何之報復行為或不當之差別待遇。

(十二)性騷擾行為一經調查屬實，將依法令對行為人為適當之懲處或其他處分，並對行為人予以追蹤、考核和監督，以避免再度性騷擾或報復行為之產生。

(十三)防治性騷擾人人有責，所有員工均有責任協助確保一個免於性騷擾之工作環境。

八、本家受理性騷擾申訴之專責單位為人事單位，專線電話：04-22392074分機1203、傳真：04-22393998、人事人員電子郵件信箱，俾知有性騷擾或疑似事件發生時，立即處理並檢討防治措施。

九、本家應設立性騷擾申訴事件處理調查小組（以下簡稱調查小組），負責處理性騷擾申訴事件。

調查小組由本家考績委員會組成，並由考績委員兼任，置委員三人至五人，其中一人為主任委員，女性委員比例不得少於二分之一，必要時得聘請專家學者擔任，且應有具備性別意識之人員。

委員會開會時，應有全體人數過半數出席始得開會；有出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主席。

十、性騷擾之申訴，應由受害人或其法定代理人於事實發生之日起一年內，以書面或言詞向本家人事室提出。以言詞、電話、傳真、電子郵件申訴者，應於5日內以書面補正並作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴應載明下列事項，並由申訴人簽名蓋章：

(一)申訴人（及法定代理人）姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。

(二)申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

(三)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、住居所、聯絡電話。

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

十一、申訴人於調查小組作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十二、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理，應以書面通知申訴人：

(一)申訴不符規定程式而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正者。

(二)提起申訴逾申訴期限者。

(三)申訴人非性騷擾事件之被害人或其法定代理人者。

(四)同一事由經申訴決議確定或已撤回後，再提起申訴者。

(五)對不屬於性騷擾事件之範圍，提起申訴者。

(六)無具體之事實內容或不具真實姓名、服務機關居所者前項不受理之決定，由調查小組於接獲性騷擾申訴案件之日二十日內，以書面敘明理由通知當事人及主管機關臺中市政府社會局。

十三、本家接獲性騷擾申訴案件後，得進行調查，其程序如下：

(一)由調查小組主席於七日內指派三人以上之委員組成專案小組，進行調查，並推派

一人繕寫調查報告。

(二)調查小組應依職權或當事人之申請調查證據，並得以書面通知相關人員到達指定處所陳述意見，或至適當處所訪談相關人員，訪談時申訴人得由親友陪同審查，被申訴人亦得請求調查小組同意，委託他人陪同調查。

(三)調查小組基於調查事實及證據之必要，得要求當事人或利害關係人提供相關資料，當事人或利害關係人非有正當理由不得規避、妨礙或拒絕。

(四)適用性別平等工作法之性騷擾申訴事件調查，由申訴調查小組為之者，申訴處理單位應參考其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。決議應以書面通知申訴人及被申訴人。

(五)申訴案件應自收受申訴書之次日起二個月內完成調查；必要時得延長一個月，並應通知當事人。

(六)本家接獲被害人申訴時，應至勞動部職場性騷擾案件通報系統通報；經調查認定屬性騷擾之案件，並應至勞動部職場性騷擾案件通報系統通報處理結果。

(七)適用性騷擾防治法之性騷擾申訴事件，調查完成應作成調查報告及處理建議，移送臺中市政府社會局辦理。

十四、機關首長如涉及性騷擾事件，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；適用性騷擾防治法者，應向主管機關臺中市政府社會局提出申訴。

機關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，得由其具指揮監督權限之上級機關或服務機關停止或調整其職務，應向具指揮監督權限之上級機關提出申訴。

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。

十五、本家逾期未完成調查或當事人不服申訴調查結果者，於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起，適用性別平等工作法之事件，當事人屬公務人員保障法適用及準用對象，得於收到書面通知次日起三十日內，繕具復審書經由本機關向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。當事人非屬公務人員保障法適用及準用對象，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向勞務提供所在地之性工法主管機關提起申訴；如認本機關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，向勞務提供所在地之性工法主管機關提起申訴。

十六、本家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，應即終止其參與並由本家依規定懲處。

十七、本家處理申訴事件作成之調查結果或不受理通知書，應附記不服處理結果，得提起再申訴之期間及受理機關。

十八、申訴案件涉及委員本身，或有其他事由足認其執行職務有偏頗之虞者，該委員應自行

迴避。申訴當事人及利害關係人亦得以書面載明理由申請迴避。

前項申請迴避，由調查小組決定之。

- 十九、性騷擾事件之加害人為本家所屬員工，其性騷擾行為經調查屬實者，本小組除得附帶懲處之建議外，並得命被申訴人道歉、以書面保證決不再犯或為其他處理之建議，並速將調查結果送交考績委員會為適當之懲處，避免相同事件或報復情事再次發生；申訴之內容如經證實確為虛構者，除對被誣告者應為回復名譽之處置外亦應對申訴人為適當之處理。
- 二十、本家各級主管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理，如經查明屬實，應視情節予以必要之處分。
- 二十一、性騷擾案件已進入司法程序，或已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議者，調查小組得決議暫緩調查及評議。
- 二十二、本家認為當事人有輔導、醫療之必要時，得協助轉介至專業輔導或醫療機構。
- 二十三、本要點如有未盡事宜，依「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」及相關規定辦理。
- 二十四、本要點奉本家主任核定後公佈後實施，修訂時亦同。