

新北市鶯歌區公所性騷擾防治措施、申訴調查處理及懲戒規範

104年7月27日新北鶯社字第1042084995號函訂定

104年8月4日新北府社區字第1042085716號函備查

113年5月3日第1132519361號簽准修正並溯自同年3月8日生效

新北市政府113年5月13日新北府社區字第1130875148號函核備

一、目的：

新北市鶯歌區公所(以下簡稱本所)為保障性別平等工作權及人格尊嚴，防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，並確實維護當事人之權益，依「性騷擾防治法」、「性騷擾防治法施行細則」、「性騷擾防治準則」、「性別平等工作法」、及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施準則」訂定本規範。

二、本規範所稱性騷擾，包括：

(一)性別平等工作法之性騷擾，指下列情形之一者：

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。

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。

性騷擾行為包括但不限於以下態樣：

1. 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
2. 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。
3. 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

(二)性騷擾防治法之性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

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。

所稱權勢性騷擾，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。

性騷擾之樣態，包含下列行為之一：

1. 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
2. 跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
3. 偷窺、偷拍。
4. 曝露身體隱私處。
5. 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。
6. 乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處。
7. 其他與前六目相類之行為。

三、適用範圍：

(一)性別平等工作法：

1. 本所員工於工作場所或執行職務期間，遭受性騷擾。惟如係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為性騷擾，適用性騷擾防治法。
2. 本所員工於非工作時間，遭受本所內之同一人，為持續性性騷擾。
3. 本所員工於非工作時間，遭受其他機關或事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
4. 本所員工於非工作時間，遭受本所首長為性騷擾。
5. 求職者遭受本所首長或代表首長處理相關事務者為性騷擾。
6. 於本所實習之實習生亦為適用對象。

(二)性騷擾防治法：

1. 本所於所屬公共場所及公眾得出入場所之性騷擾防治。
2. 本所員工為性騷擾防治法所定性騷擾之行為人時，申訴事件之調查。

四、本所知悉工作場所發生性騷擾事件時，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施。

(一)因接獲申訴而知悉性騷擾之情形時：

1. 將考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免其受性騷擾情形再度發生，並維持其薪資等勞動條件。
2. 啟動調查程序，對相關人員進行訪談或適當之調查。
3. 行為人為本所員工，具權勢地位且情節重大者，得暫時停止或調整其職務。
4. 行為人為本所員工，性騷擾行為經調查屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。非公務人員且情節重大者，得依性別平等工作法第 13 條之 1 第 2 項規定，不經預告終止勞動契約。
5. 對申訴人提供或轉介適當協助，包括但不限於法律諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
6. 申訴人為本所員工，如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲處。

(二)本所非因接獲申訴而知悉性騷擾事件時：

1. 將訪談相關人員，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適當協助，包括但不限於諮詢、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，仍應依前款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

(四)行為人若屬其他機關或事業單位，且與本所具共同作業或業務往

來關係者，於知悉性騷擾之情形時，將以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知行為人所屬機關或事業單位共同協商解決或補救辦法，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

五、性騷擾防治措施：

(一)所屬公共場所及公眾得出入之場所：

1. 定期檢討所屬公共場所及公眾得出入之場所之空間與設施整體安全。
2. 發生有性騷擾事件當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施：
 - (1) 注意被害人安全。尊重被害人意願，減低當事人互動之機會，預防、減低行為人再度加害之可能。避免報復情事。
 - (2) 注意被害人隱私之維護。
 - (3) 協助被害人申訴及保全相關證據。
 - (4) 必要時協助通知警察機關到場處理。
 - (5) 檢討所屬場所安全。
 - (6) 其他認為必要之處置。
3. 本所於性騷擾事件發生後知悉者，仍應採取有效糾正補救措施，再次檢討所屬場所安全。

(二)實施性別平等(含性騷擾防治)教育訓練：

1. 所屬員工教育訓練內容包含性別平等知能、性騷擾基本概念、法令及防治、性騷擾申訴之流程及方式、其他與性騷擾防治有關之教育。
2. 針對處理性騷擾事件人員及各級主管優先實施教育訓練，內容包含性別平等工作法及性騷擾防治法之認識與事件之處理、覺察及辨識權力差異關係、性騷擾事件有效之糾正及補救措施、被害人協助及權益保障事宜、其他與性騷擾防治有關之教育。
3. 本所每年至少辦理 1 次或薦送員工參加其他機構辦理之教育訓練，或鼓勵員工利用數位學習方式研習相關課程。

(三)加強宣導性騷擾防治及申訴管道：

1. 各單位主管應妥適利用集會、電子郵件、即時通訊軟體或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工宣導本所性騷擾防治措施及申訴管道。
2. 本所人員有管理監督權者，不得利用工作上之權力、機會或方法，對員工或求職者性騷擾，亦不得縱容他人對員工或求職者性騷擾。
3. 員工不得於工作場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾，更不得於非工作時間為持續性性騷擾。

六、受理申訴之處理程序如下：

(一)受理單位：

1. 適用性別平等工作法之性騷擾申訴案件：
 - (1)由申訴人或其代理人向本所提起，本所將依規定進行調查，並通知新北市政府。
 - (2)行為人為本所首長，申訴人為公務人員者，應向新北市政府申訴；申訴人非公務人員者，除向本所申訴外，得逕向新北市政府提出申訴。
2. 適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件：
 - (1)申訴時行為人為本所員工，向本所提出。
 - (2)申訴時行為人為本所首長，向新北市政府提出。
 - (3)申訴時行為人不明或非本所員工及首長，向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

(二)提出申訴時效：

1. 適用性別平等工作法之性騷擾申訴案件：
 - (1)申訴人向本所提出申訴，無申訴期限限制。
 - (2)依**性別平等工作法**第 32 條之 1 第 1 項但書規定，向新北市政府提出申訴者，申訴期限依同條第 2 項及第 3 項規定。
2. 適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件：
 - (1)屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後 2 年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾 5 年者，不得提

出。

(2)屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後 3 年內提出申訴。

但自性騷擾事件發生之日起逾 7 年者，不得提出。

(3)性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後 3 年內提出

申訴。但依上開(1)、(2)規定有較長之申訴期限者，從其規定。

(三)申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為之者，應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或蓋章。申訴書或書面紀錄應載明下列事項，如不合法定程式而其情形可補正者，本所應通知申訴人於 14 日內補正，逾期未補正者，即移送新北市政府處理：

1. 申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話。
2. 有法定或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住居所、聯絡電話；如為委任代理人並應檢附委任書。
3. 申訴之事實內容及相關證據(含性騷擾事件發生或知悉之時間)。
4. 申訴之年月日。

(四)申訴案件有下列情形之一者，應不予受理，並移送新北市政府決定不予受理或應續行調查：

1. 當事人逾期提出申訴。
2. 申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。
3. 同一性騷擾事件，已結案、撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。但如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

(五)性騷擾申訴案件如於本所不具調查權限者，應於接獲申訴之日起 14 日內查明並移送具有調查權之受理單位，未能查明調查單位者，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。移送時，以書面通知當事人，並副知新北市政府。

(六)確認受理之申訴案件，應於申訴提出或移送申訴案件到達之次日起 7 日內進行調查，並於 2 個月內調查完畢，必要時得延長 1 個

月，延長以 1 次為限，並通知當事人。

七、本所設置性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱委員會)，以處理性騷擾事件之申訴：

- (一)委員會置委員 7 至 11 人，其中應有具備性別意識之專業人士，除秘書室主任及人事室主任為當然委員外，餘由機關首長就本所人員中指定之，並指定 1 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，且得視需要參考勞動部、衛生福利部建置之性騷擾調查專業人才庫或新北市性別人才資料庫，聘請專家學者擔任委員會成員。
- (二)委員會女性代表比例不得低於 1/2，男性代表比例不得低於 1/3，採任務編組，遇案由人事室簽請機關首長指定委員後成立，均為無給職。
- (三)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。
- (四)於處理性騷擾事件之申訴時，應組成性騷擾事件調查小組(以下簡稱調查小組)，並進行調查。調查委員為 3 人以上，應有具備性別意識之外部專業人士，其中女性代表比例不得低於 1/2，男性代表不得低於 1/3。必要時，得請求警察機關協助。
- (五)性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、言詞、行為、認知或其他具體事實為之。
- (六)申訴案件之處理經過應作成書面紀錄，並密封存檔 10 年。

八、迴避原則：

- (一)參與申訴事件之處理、調查及決議人員，有下列情形之一，應自行迴避：
 1. 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時。
 2. 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關係者。
 3. 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

4. 於該事件，曾為證人、鑑定人者。
- (二) 參與申訴事件之處理、調查及決議人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：
 1. 有前款所定之情形而不自行迴避者。
 2. 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。
- (三) 前款申請，應舉其原因及事實，向本所提出，並應為適當之釋明；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。
- (四) 被申請迴避之人員在委員會就該申請事件為准駁前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。
- (五) 人員應自行迴避而不迴避，且未經當事人申請迴避者，應由本所或委員會命其迴避。

九、調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：

- (一) 性騷擾事件的調查應以不公開方式為之，並保護當事人與受邀協助調查之個人隱私與其他人格法益，對其姓名或其它足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- (二) 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會。
- (三) 被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。
- (四) 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。
- (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。
- (七) 不得偽造、變造、湮滅或隱匿證據。違反者，應終止其參與，並得視其情節，依相關規定予以懲處及追究相關責任。
- (八) 性騷擾事件之調查、審議人員應具備性別平等意識。

十、調查小組對性騷擾申訴事件應作成調查報告，並應載明下列事項移送委員會審議處理：

- (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)被申訴人、申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。
- (四)相關物證之查驗。
- (五)事實認定及理由。
- (六)調查結果及處理建議。

十一、調查結果通知及救濟途徑：

(一)適用性別平等工作法之性騷擾申訴案件：

1. 本所針對調查結果應為附理由之決議，以書面通知申訴人及被申訴人。申訴人或被申訴人對申訴案之決議有異議者，得於 20 日內以書面附具理由提出申復，本所於受理之日起 30 日內，將申復處理結果以書面通知申訴人或被申訴人。
2. 經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知新北市政府。
3. 申訴人如非公務人員，對於調查或懲戒結果不服時，於性別平等工作法第 32 條之 1 第 2 項、第 3 項規定申訴時效內，得向新北市政府提出申訴。
3. 當事人為公務人員，對本所所為性騷擾成立或不成立之決定如有不服，得依公務人員保障法提起復審。

(二)適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件：

1. 本所應將調查報告及處理建議移送新北市政府審議，經審議後，由新北市政府將該申訴案件之調查結果通知當事人及本所。
2. 當事人如不服新北市政府之申訴調查結果，得於調查結果通知送達之次日起 30 日內檢附行政處分影本、訴願書至新北市政府，由新北市政府層轉衛生福利部審議，如不服訴願決定，得於決定書送達之次日起 2 個月內提起行政訴訟。

十二、提供申訴人相關協助：

- (一)對於適用性騷擾防治法之性騷擾事件調查程序中，獲知權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人有調解意願時，應協助其向新北市政府申請調解。調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調

查程序繼續進行。經調解成立，調解書上載有當事人同意撤回申訴、告訴、自訴或起訴意旨，於法院核定後，其已提起之申訴、刑事告訴或自訴均視為撤回。

- (二)如性騷擾事件之事實涉及刑責，將協助申訴人提出告訴。
- (三)於性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，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。**如屬性騷擾防治法之性騷擾案件，亦得轉介被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關提供服務。**
- (四)本所員工、首長利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依法應對被害人為回復名譽之適當處分時，本所應提供適當之協助。

十三、其他注意事項：

- (一)本所為調查、審議性騷擾申訴，得要求相關人員或單位提供相關資料，該相關人員或單位不得規避、妨礙或拒絕。適用性騷擾防治法之性騷擾事件行為人無正當理由規避、妨礙或拒絕提供資料者，通知新北市政府依該法第 30 條規定辦理。
- (二)本所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，包括無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處置措施或處分。
- (三)本所任何人對於被害人之姓名或其它足資識別被害人身分之資訊，包括被害人照片、影像、圖畫、聲音、住址、親屬姓名或其關係、就讀學校、班級、工作場所或其他得以直接或間接方式識別該被害人個人之資料，除法律另有規定外，應予保密，且不得以媒體或其他方法公開或揭露。
- (四)本所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，得由新北市政府或本所停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。經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

擾但未依公務人員相關法律予以停職或免職者，得申請復職，及補發停職期間之本俸、年功俸或相當之給與。

十四、懲處、追蹤、考核及監督：

- (一)性騷擾行為經調查屬實，本所應視情節輕重對行為人為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復之情事發生。如屬適用**性別平等工作法**之性騷擾案件，並將處理結果通知新北市政府。
- (二)本所依性別平等工作法第 27 條第 1 項及第 2 項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本所賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

十五、本所性騷擾申訴之管道如下：

專責處理單位及人員：人事室主任

專線電話：(02) 26789678

傳 真：(02) 26787864

電子信箱：人事室主任電子信箱

十六、本規範簽請首長核定後公布實施，修正時亦同。