

## 新竹市地政事務所性騷擾防治措施申訴及調查處理要點

民國 113 年 5 月 30 日奉核定實施

- 一、新竹市地政事務所(以下簡稱本所)為維護職場性別工作權平等及提供員工與受服務對象免受性騷擾之工作及服務環境，並建立性騷擾事件申訴管道，維護當事人權益，特依性別平等工作法（以下簡稱性工法）第十三條第一項、第三十二條、性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）第七條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則之規定，訂定本要點。
- 二、本要點適用於本所員工相互間或員工與服務對象間、員工為任何人申訴有性騷擾之行為。  
性騷擾事件之申訴人為本所員工，被申訴人如非本所員工者，本所應提供申訴行使權利之協助。
- 三、本要點所稱性騷擾，指性工法第十二條、性騷法第二條及性騷擾防治準則第二條規定之情形。  
性騷擾之調查與認定，除依前項規定，並依性騷法施行細則第二條及工作場所性騷擾防治措施準則第五條規定，綜合審酌個案情形。
- 四、本所應採行適當措施，防治性騷擾情形，並設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等申訴及建言管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，受理性騷擾申訴之管道如下：  
專線電話：03-5325121 分機 103  
專線傳真：03-5337942  
專用信箱或電子信箱：hc6700@ems.hccg.gov.tw  
如係機關首長涉及性騷擾申訴事件，申訴人應向新竹市政府提出申訴，其處理程序及懲處依各該主管機關規定辦理。
- 五、本所就下列人員，實施防治性騷擾之相關教育訓練：

(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，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、本所於知悉所屬員工有發生性騷擾之情形時，應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。
- 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。

(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) 因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本所仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

七、本所應就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。

本所知悉其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：

(一) 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。

(二) 避免報復情事。

(三) 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。

(四) 協助被害人申訴及保全相關證據，必要時協助通知警察機關當場處理。

(五) 其他認為必要之處置。

八、性騷擾之被申訴人如非為本所員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本所仍將依本要點相關規定辦理，並採取第六條所定立即有效之糾正及補救措施。

申訴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，本所於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第六條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。

九、本所為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾事件申訴處理委員會（以下簡稱申訴會），並置委員五至九人，其中一人為主任委

員，由秘書兼任，其餘委員由主任就本所職員、社會公正人士及專家學者聘（派）兼之，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員比例不得低於二分之一，委員應親自出席，不得代理。

前項申訴會由主任委員召集並為會議主席，主席因故不能出席時，由主席指定其他委員代理。申訴會應有全體委員過半數之出席始得開會，經出席委員過半數之同意始得決議，可否同數時，取決於主席。

十、申訴會受理申訴之處理程序如下：

- (一)性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理人員或單位應作成紀錄，經向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。
- (二)申訴書應載明事項：
  - 1、申訴人或其法定代理人、委任代理人之姓名、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；委任代理人應檢附委任書。
  - 2、申訴事實內容及相關證據。
- (三)申訴書或紀錄不合規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。
- (四)性騷擾事件之行為人為本所所屬員工，且其行為屬性騷法規範之性騷擾事件者，申訴人得依性騷法第十四條規定之期限向本所提出申訴。
- (五)本所接獲申訴時，如屬性工法規範之性騷擾事件，應通知新竹市政府勞工處。
- (六)本所將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報

復或其他不利之待遇。

十一、申訴會審議程序如下：

- (一)申訴會得指派委員組成調查小組進行調查，調查小組以三至五人為原則，其中女性成員之比例不得少於二分之一，成員至少一人應有具備性別意識之外部專業人士。
- (二)申訴會或調查小組召開會議時，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，除有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助，當事人不為陳述意見者，申訴會得予以函催或逕為決議。
- (三)調查小組應秉持客觀、公正、專業原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其人格法益
- (四)申訴事件之調查由調查小組將結果作成調查報告書，如屬性工法規範之性騷擾事件，提申訴會審議；如屬性騷法規範之性騷擾事件，應將調查報告書提報新竹市政府社會處審議，其內容包括下列事項：
  - 1、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
  - 2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
  - 3、申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯與相關物證之查驗。
  - 4、事實認定及理由。
  - 5、處理建議。
- (五)屬性工法規範之性騷擾事件應自接獲申訴之翌日起二個月內完成結案，必要時，得延長一個月，並應通知當事人：
  - 1、申訴會應為附理由之決議，並得做成懲處或其他處理之建議。

2、決議應以書面通知申訴人及被申訴人。

3、經調查認定屬性騷擾之案件，應將處理結果通知新竹市政府勞工處。

(六)屬性騷法規範之性騷擾事件，應於受理申訴或移送通知到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成，必要時，得延長一個月，並應通知當事人。調查完成後應作成調查報告及處理建議，移送新竹市政府社會處辦理。

十二、受理性騷擾申訴事件已進入司法程序，或已移送監察院審查或懲戒法院審理者，屬性工法規範之案件，經申訴人同意，申訴會得決議暫緩調查及決議；屬性騷法規範之案件，申訴會認為有必要時，報經新竹市政府社會處同意後，申訴會得決議暫緩調查，不受第十一條結案期限之限制。

十三、性騷擾事件提起申訴後，得於決議通知書送達前，以書面撤回申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提起申訴。

十四、申訴案件之處理、調查及決議之人員應對申訴案件內容負保密責任，並不得偽造、變造、湮滅或隱匿相關證據。違反者，主任委員應立即終止其參與，並得視情節輕重，依規定辦理懲處並解除其聘(派)兼；前述違反者，如非本所人員，得函請其服務機關(構)依規定辦理懲處事宜。

十五、申訴案件之處理、調查及決議人員，有下列情形之一，應自行迴避：

(一)本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。

(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、輔佐人者。

(四)於該事件，曾為證人、鑑定人者。

有下列情形之一，當事人得申請迴避：

(一)有前項所訂之情形而不自行迴避者。

(二)有具體事實，足認有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向申訴會提出，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。

被申請迴避之人員在該申請事件為準駁前，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。

有第一項所定情形而不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由申訴會命其迴避。

十六、申訴人及被申訴人不服調查結果、決議或懲處之結果，得分別依下列程序提起救濟：

(一)屬性工法規範之性騷擾事件，申訴人得依性工法第三十二條之一規定，向新竹市政府勞工處提起申訴。申訴人如認本所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，得依性工法第三十四條第一項規定，向新竹市政府勞工處提起申訴。

但申訴人為公務人員、教育人員及軍職人員時，其中訴、救濟及處理程序，依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

(二)屬性騷法規範之性騷擾事件經主管機關性騷擾防治審議會審議後，申訴人及行為人對調查結果之決定不服者，得依性騷法第十六條規定提起訴願。

十七、本所員工如經調查確有性騷擾之事實，視情節輕重予以懲

處，並對其做成申誡、記過、調職、解聘(僱)等處分之建議，如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處建議；其涉及刑事責任時，得移送司法機關處理。

十八、本所對於申訴案件應採取事後追蹤及監督，確保申訴決定確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。

十九、申訴會認為當事人有輔導或醫療等需要者，得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

二十、申訴會委員均為無給職。但非本所之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規支領撰稿費或出席費。

二十一、申訴會所需經費由本所相關預算項下支應。

二十二、本要點未規定之事項，依性騷擾相關法規規定辦理。

二十三、本要點奉核後實施，修正時亦同。