

臺中市政府經濟發展局及所屬公有零售市場性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點

中華民國 113 年 5 月 30 日中市經人字第 1130030900 號函訂定

中華民國 113 年 7 月 19 日中市經人字第 1130041715 號函修正

中華民國 114 年 1 月 17 日中市經人字第 1140002484 號函修正

- 一、臺中市政府經濟發展局及所屬公有零售市場（以下簡稱經發局）為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，依性別平等工作法（以下簡稱性工法）、性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治準則等相關規定，訂定本要點。
- 二、本要點所稱性騷擾及權勢性騷擾，係指性工法第十二條及性騷法第二條規定之情形。
- 三、有關經發局性騷擾事件之申訴作業程序，除機關首長涉及性工法或性騷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申訴者外，依本要點規定辦理。
- 四、經發局就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：
 - （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，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。
- 五、經發局於知悉性騷擾之情形時，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：
 - 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、被申訴人為經發局各級主管，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，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：

- 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。

因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，經發局仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

六、經發局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。

經發局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：

(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。

七、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，經發局於知悉性騷擾之情形時，依下列規定採取第六點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。

八、性騷擾之申訴，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，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：

- (一)申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二)有法定代理人者，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、申訴日期。
- (三)有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (四)申訴之事實內容及相關證據。
- (五)性騷擾事件發生或知悉之時間。

九、適用性騷法之申訴事件有下列情形之一者，應不予受理，並移送臺中市政府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，經通知限期補正，屆期未補正。
- (三)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。

十、經發局為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱申處會），並置委員五人，由首長就經發局員工指定或遴聘外部專業人士擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員不得低於二分之一之比例。

申處會由首長指定委員其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之。申處會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作成決議，可否同數時取決於主席。

申處會處理性騷擾事件之申訴，應組成三人以上之調查小組進行調查。調查小組應具備性別意識，並有外部專業人士至少一人，其中女性代表比例不得低於二分之一，男性代表不得低於三分之一。

十一、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查者之個人隱私，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外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，申處會召集人應終止其參與該性騷擾申訴事件，經發局得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十二、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、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，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向申處會申請令其迴避；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申處會就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由申處會命其迴避。

十三、經發局自接獲性騷擾申訴之日起七日內開始調查，並於二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

申處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外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

十四、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，載明下列事項移送臺中市政府社會局：

- (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。

經發局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，避免申訴人遭受任何報復或其他不利之待遇。

十五、申處會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

當事人屬公務人員保障法適(準)用對象，對於經發局申訴之決定有異議者，得於收到書面通知次日起三十日內，繕具復審書經由經發局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(準)用對象，如認經發局未處理或

不服經發局所為調查結果，得依性工法第三十二條之一規定，向臺中市政府勞工局提起申訴。

十六、性騷擾行為經調查屬實，經發局視情節輕重，對性騷擾行為人依相關規定為適當之懲處或處理。

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，得停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。

十七、經發局對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

十八、申處會委員均為無給職。但非經發局員工兼任之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。

十九、經發局受理性騷擾事件申訴之管道應公開揭示如下：

(一)專線電話：04-22289111#31050 (人事室)、#31082 (秘書室)

(二)專用傳真：04-22550155

(三)專用信箱或電子信箱：people1@taichung.gov.tw

(四)專責單位：公務人員及約聘僱人員專責單位為人事室、適用勞動基準法人員專責單位為秘書室。

二十、本要點未盡事宜，依性工法及性騷法等相關法令之規定辦理。