

臺南市政府文化局工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點

民國 107 年 9 月 14 日南市文人字第 1071036650 號函訂定，並自即日起生效

民國 111 年 7 月 1 日南市文人字第 1110853886 號函修正，並自即日起生效

民國 111 年 12 月 7 日南市文人字第 1111563770 號函修正，並自即日起生效

- 一、臺南市政府文化局（以下簡稱本局）為提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項、性騷擾防治法第七條第二項及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則，訂定本要點。
- 二、本要點所稱之性騷擾，係指性侵害犯罪以外於性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條所列具有性意味、性別歧視或其他與性或性別有關之行為。
- 三、本局應防治工作場所性騷擾之發生，提供員工免受性騷擾威脅之工作及服務環境。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
- 四、本局設置處理工作場所性騷擾申訴管道並公開揭示如下：
 - (一)申訴專線電話：06-2991111#7838(人事室)、06-2991111#8065(秘書室)
 - (二)申訴專用傳真：06-2994135(人事室)、06-2993036(秘書室)
 - (三)申訴專用電子信箱：personcl@mail.tainan.gov.tw(人事室)
taiculsec@mail.tainan.gov.tw(秘書室)
- 五、本局應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，於員工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。
- 六、本局於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：
 - (一)保護被害人之權益及隱私。
 - (二)對所屬場域空間安全之維護或改善。
 - (三)對行為人之懲處。
 - (四)其他防治及改善措施。
- 七、本局設置工作場所性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱本委員會)，由雇主與受僱者代表共同組成，負責處理工作場所性騷擾申訴案件。本委員會置主任委員一名，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；置委員三人至七人，其成員之女性代表不得低於二分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。
- 八、本委員會應有委員半數以上出席始得開會，出席委員半數以上之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。
- 九、性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事實發生後一年內向本局以言詞或書面提出申訴。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使之閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。
前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：
 - (一)申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
 - (二)有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

(三)申訴之事實及內容。

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

十、本委員會作成決議前，得由申訴人或其授權之代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十一、性騷擾之申訴有下列情形之一，不予受理：

(一)申訴不符本要點第九點法定要式行為而無法通知補正，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代理人者。

(四)同一事件經審議決議確定或經撤回再提申訴者。

(五)對於不屬於性騷擾範圍之事件，提出申訴者。

本委員會對屬於性騷擾防治法規範之申訴案件，因具前項各款情形之一，而不予受理時，應於申訴或移送到達之次日起二十日內，以書面通知當事人，並副知臺南市政府社會局。

十二、本委員會調查性騷擾申訴，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，本局並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。

十三、本局調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

(一)性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

(二)性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。

(三)被害人之陳述明確，已無詢問必要者，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，並得邀請具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)處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(八)性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

(九)對於在性騷擾事件申訴、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。

十四、本委員會審議程序如下：

(一)接獲申訴案件後應於七日內確認是否受理，並指派二名以上委員組成專案小組進行初步審查。

- (二) 本委員會之調查，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。
- (三) 本委員會對申訴案件之審議，應作出成立或不成立之決議。
- (四) 審議應為附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。本決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及僱主。
- (五) 申訴案件應於受理之次日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

十五、申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復。

提出申復應附具書面理由，由本委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

十六、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、審議人員，有下列各款情形之一，應自行迴避：

- (一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或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。

前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實向本委員會申請迴避。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本委員會命其迴避。被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。迴避准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

十七、本委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議。

十八、性騷擾行為經調查屬實者，本局得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。性騷擾行為經證實為誣告者，本局得視情節輕重，對申訴人依相關規定為懲戒或處理。

十九、本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，並避免相同事件或報復情事發生。

二十、當事人有輔導或醫療等需要者，本局得引介專業輔導或醫療機構。

二十一、本局不會因員工提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。

二十二、性騷擾之行為人如非本局員工，本局應依本要點提供應有之保護。

二十三、本局局長及所屬機關首長如涉及性騷擾事件，應交由具指揮監督權限之上級機關決定。

二十四、本要點由局長核定後公佈實施，修訂時亦同。