

新北市政府秘書處性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範 (性工法適用)

中華民國 113 年 5 月 29 日新北秘人字第 1131042677 號簽訂定，並溯自 113 年 3 月 8 日生效

壹、目的

為防治工作場所性騷擾行為，維護性別平等工作及人格尊嚴，特依「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。

貳、定義

一、性騷擾：

- (一) 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。(敵意環境性騷擾)
- (二) 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。(交換式性騷擾)

二、性騷擾行為包括但不限於以下態樣：

- (一) 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之，亦同。
- (二) 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。
- (三) 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

三、本規範所稱最高負責人：指本機關首長。

四、適用對象：

本機關員工（包含受僱者、技術生、實習生等）及求職者。

五、適用情形：

- (一) 員工於工作場所或執行職務期間。
- (二) 員工於非工作時間，遭受所屬單位、不同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；或遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

六、立即有效之糾正及補救措施：

(一) 本機關因接獲員工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. 行為人具權勢地位且情節重大者，得暫時停止或調整其職務。
4. 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。情節重大者依性別平等工作法第 13-1 條第 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. 如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

(二) 本機關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。

參、性騷擾防治措施

- 一、本機關禁止一切工作場所內或工作場所外之性騷擾行為，並致力防治性騷擾、改善工作場所設施以保護員工免於性騷擾，並針對受僱者、擔任主管職務、參與性騷擾申訴事件相關人員定期辦理性騷擾防治相關教育訓練。
- 二、各單位主管應妥適利用集會、廣播、電子郵件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機關性騷擾防治措施及申訴管道。
- 三、本機關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，亦不得縱容他人對受僱者或求職者性騷擾。
- 四、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。
- 五、性騷擾之行為人如非為本機關員工，或申訴人如為求職者，本機關仍將依本規範相關規定辦理，並採取立即有效之糾正及補救措施。
- 六、行為人若屬其他機關或事業單位，且與本機關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，採取立即有效之糾正及補救措施，並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- 七、申訴、調查及救濟：

(一) 本機關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：

1. 委員會置委員七至十一人，其中應有具備性別意識之專業人士，遇有申訴案件時簽請首長指派之，並指定一人為主席，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，聘請專家學者擔任委員會成員。
2. 委員會女性代表比例不得低於二分之一，男性代表比例不得低於三分之一，任期至當次申訴案結案之日止，均為無給職。
3. 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。
4. 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。調查委員為三人以上，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二分之一，男性代表比例不得低於三分之一。

(二) 行為人為最高負責人時，本機關員工或求職者屬公務人員者，應向新北市政府申訴；非屬公務人員者，除依本機關內部管道申訴外，亦得向新北市政府提出雇主涉及違反性別平等工作法之申訴。

- (三) 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，將作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，將要求申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：
1. 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
 2. 有法定、委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者並應檢附委任書。
 3. 申訴之事實內容及相關證據。
- (四) 本機關接獲工作場所性騷擾之申訴時，將依規定進行調查並通知新北市政府。
- (五) 本機關為處理申訴案件，將以不公開方式為之，必要時將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。對於性騷擾事件之調查將秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會，並保護當事人之隱私權及其他人格法益。
- (六) 針對申訴事件之調查結果，內容包含：
1. 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. 事實認定及理由。
 4. 處理建議。
- (七) 申訴事件之調查由申訴調查小組為之，委員會參考調查結果處理之。
- (八) 本機關為調查、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。
- (九) 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分之資料及申訴事件內容，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，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。
- (十) 針對性騷擾申訴之調查，將於受理申訴之翌日起二個月內結案，必要時得延長一個月，延長以一次為限，並通知當事人。
- (十一) 本機關針對調查結果應為附理由之決議，以書面通知申訴人及行為人，並將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，密封存檔十年。
- (十二) 申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴，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，仍得再提出申訴。
- (十三) 不得因員工協助他人申訴，而予以解僱、調職及其他不利之處分。
- (十四) 所屬機關首長及各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有必要時，得先行停止或調整職務。
- (十五) 調查結果通知及救濟途徑：
1. 本處針對調查結果應為附理由之決議，以書面通知申訴人及行為人。
 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. 當事人為公務人員，對本處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。
 4. 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。

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. 本人為申訴人或行為人時。
2. 與申訴人或行為人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係時。

(二) 人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或行為人得以書面舉其原因及事實，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。

(三) 就該申請事件為準駁之決定前，被申請迴避之人員應停止處理、調查或決議工作。

(四) 人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或行為人申請迴避者，應命其迴避。

肆、罰則

- 一、如性騷擾行為經調查屬實，本機關將依情節輕重對行為人作成申誡、記過、記大過、調職、等適當之懲處，並通知新北市政府；如該事實涉及刑責，將協助申訴人提出告訴。
- 二、本機關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，於本機關賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。
- 三、本機關針對性騷擾事件的處理將採取追蹤、考核及監督，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。

伍、本機關性騷擾申訴受理管道：

申訴受理單位：人事室專責人員

申訴專線電話：(02)29603456 分機 2188

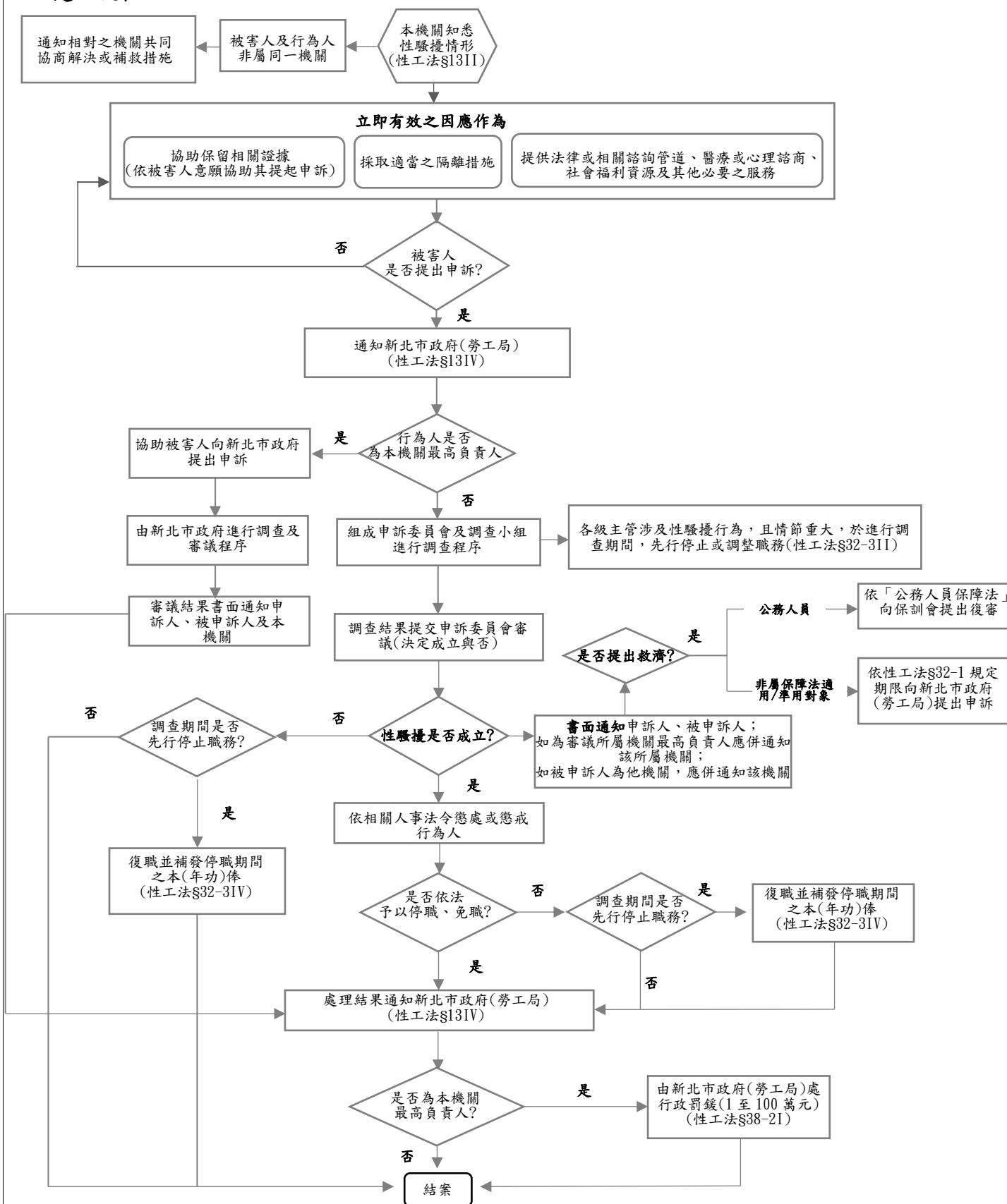
申訴電子信箱：ab4741@ntpc.gov.tw

新北市政府秘書處性騷擾(含性別歧視)防治申訴處理流程圖(性工法適用)

一、法令依據

性別工作平等法暨施行細則、工作場所性騷擾防治措施準則及本處性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範。

二、處理流程



三、本處受理申訴專責單位：人事室-專責人員

申訴專線電話：(02)29603456 分機 2188；申訴電子信箱：ab4741@ntpc.gov.tw。

四、使用表格

性騷擾事件申訴書。

