

# 臺中市政府勞工局

## 性騷擾防治措施申訴及調查處理要點

中華民國 101 年 5 月 8 日中市勞人字第 1010019128 號函訂定  
中華民國 110 年 11 月 10 日中市勞人字第 1100057890 號函修訂  
中華民國 113 年 5 月 29 日中市勞人字第 1130027889 號函修訂

- 一、臺中市政府勞工局(以下簡稱本局)為保障本局工作場所性別平等，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，依性別平等工作法(以下簡稱性工法)第十三條第一項及性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)第七條第一項規定訂定本要點。
- 二、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所規定之情形。  
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。
- 三、有關本局性騷擾事件之申訴處理程序，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(以下簡稱社會局)申訴者外，依本要點規定辦理。  
本要點適用於本局員工相互間或員工與服務對象間、員工遭任何人申訴有性騷擾之行為。
- 四、本局應設置性騷擾申訴處理委員會(由本局考績暨甄審委員會成員兼任)(以下簡稱委員會)，負責調查處理性騷擾申訴案件：
  - (一) 委員會置委員七至九人，其中一人為主任委員，並為會議主席(由考績暨甄審委員會主席擔任)，主席因故無法主持會議者，得指定委員代理之；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，均為無給職。
  - (二) 委員會開會時委員應親自出席，不得代理，並應有全體人數二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。
- 五、本局於知悉性騷擾之情形，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：
    1. 協助申訴人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。

2. 檢討所屬場所安全。
3. 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，並不得對申訴人工作條件作不利之變更。
4. 對申訴人提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。
5. 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。
6. 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒(處)或處理。
7. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒(處)或處理。

(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件：

1. 協助被害人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
2. 檢討所屬場所安全。
3. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
4. 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助提起申訴。
5. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
6. 依被害人意願，提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

(三) 本局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。

被害人及行為人分屬不同機關或事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，任一方機關或事業單位於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第一項所定立即有效之糾正及補救措施：

(一) 任一方機關或事業單位於知悉性騷擾情形，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。

六、性騷擾事件之申訴，由被害人或其代理人向本局人事室提起；但被害人及申訴之相對人為適用勞動基準法人員時，則向本局秘書室提起，或由人事室移送秘書室辦理。

適用性騷法之性騷擾事件申訴期間如下：

- (一) 屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。
- (二) 屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

第一項申訴，應以書面載明下列事項(附表 1)，必要時得以言詞、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於十四日內以書面補正：

- (一) 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務機關、職稱、住所或居所及聯絡電話。
- (二) 有法定或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書(附表 2)。
- (三) 申訴事實發生或知悉日期、內容、相關事證或人證。
- (四) 申請日期(年、月、日)。
- (五) 本人簽名或蓋章。

申訴人或其代理人於委員會作成決定前，得以書面撤回其申訴，於送達本局人事室或秘書室後即予結案，不得就同一事由再為申訴。

適用性騷法之事件，除權勢性騷擾事件外，任一方當事人得以書面或言詞向社會局申請調解。於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向社會局申請調解。

七、本局受理之申訴事件，其行為人及被害人均非屬本局所屬員工者，除應採取適當之緊急處理外，並應於十四日內將申訴書及相關資料移送行為人所屬機關、部隊、學校、機構、雇主或直轄市、縣(市)政府。但行為人不明者，應移請事件發生地警察機關調查。

前項移送，應以書面通知當事人，並按適用法規副知本府主管機關。

八、適用性騷法之申訴事件有下列情形之一者，應即移送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，不能補正或經通知限期補正，屆期未補正。
- (三) 同一事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

九、本局接獲性騷擾申訴案件之調查程序如下：

- (一) 主任委員應於受理申訴或移送到達之日起七日內指派三名以上委員組成調查小組進行調查，且小組成員應有具備性別意識之外部專業人士。
- (二) 調查小組應依職權或當事人之申請調查證據，並得以書面通知相關人員至指定處所陳述意見，或至適當場所訪談相關人員，訪談時申訴人得由親友陪同，被申訴人亦得經調查小組同意，委託他人陪同調查。
- (三) 調查小組基於調查事實及證據之必要，得要求當事人或利害關係人提供相關資料，當事人或利害關係人非有正當理由不得規避、妨礙或拒絕。
- (四) 調查小組調查結束後，應作成書面調查結果並載明理由，移送委員會審議處理。

十、委員會對申訴案件處理結果之處理方式：

- (一) 適用性工法之事件，應就調查結果為附理由之決議，並得作成懲戒(處)或其他處理之建議，以書面通知當事人，並至勞動部職場性騷擾案件通報系統填報。

前款申訴事件調查結果應包括下列事項：

- 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。

- (二) 適用性騷法之事件，應作成調查報告及處理建議，載明下列事項移送社會局辦理，並定期回報本府人事處：

- 1. 性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。

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。
4. 相關物證之查驗。
5. 調查結果及處理建議。

十一、 委員會及調查小組調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：

- (一) 於受理申訴或移送到達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。
- (二) 調查應以不公開之方式為之，並保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，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者外，應予保密。
- (三) 秉持客觀、公正、專業原則。
- (四) 申訴處理單位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。
- (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) 性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮商協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。
- (八) 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。

十二、 逾期未作成調查結果或當事人不服申訴調查結果者，得按其身分依適用之法令提起救濟。

十三、 參與性騷擾申訴案件之處理、調查及審議人員，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、三親等內之姻親者，應自行迴避。屬性騷法施行細則所定應自行迴避

者，亦同。

前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向委員會申請迴避；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委員會就該申請事件為準駁前，應停止處理、調查或審議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經當事人申請迴避者，應由委員會命其迴避。

十四、處理性騷擾事件之有關人員，對於知悉之內容應負保密責任，不得對外洩漏。違反者，委員會主席應即終止其參與，並得視其情節輕重，依規定辦理懲戒(處)、處理及解除其委員或調查小組之職務；前述違反者，如非本局人員，得函請其服務機關(構)依規定辦理懲戒(處)事宜。

十五、性騷擾案件已進入司法程序，或已移送監察院審查或懲戒法院審理者，委員會得決議暫緩處理。

十六、懲戒(處)、追蹤、考核及監督

(一) 性騷擾行為經調查屬實，應將調查結果送交考績委員會為適當之懲戒(處)或處理，並以書面簽陳機關首長核定後，移送人事室或秘書室依規定辦理懲戒(處)或移送相關單位執行有關事項，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。

(二) 適用勞動基準法人員，則依勞動基準法第十二條第一項各款終止契約。

(三) 性騷擾事實如涉及刑責，得同時移送司法機關。

(四) 經調查性騷擾行為不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議；如經證明申訴之事實為虛偽者，應對申訴人為適當之懲戒(處)。

(五) 性騷擾事件之調查及處理結果應定期回報本府人事處。

十七、本局各級主管以上人員涉及性騷擾行為，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，得由本局或其上級機關停止或調

整其職務。

依前項規定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或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依相關法令規定申請復職，及補發停職期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或相當之給與。

十八、本局應利用各項集會實施防治性騷擾之政策宣示及教育訓練，並就下列事項於網路及適當場所公告之：

- (一) 禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
- (二) 性騷擾事件之申訴窗口、專線電話、傳真或電子信箱等申訴管道。

本局應就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- (一) 本局員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- (二) 擔任主管職務者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，由擔任主管職務及參與性騷擾申訴事件處理之相關人員為優先。

十九、本局性騷擾申訴之管道如下：

申訴電話：04-22289111\*35801(人事室)

04-22289111\*35701(秘書室)

傳真專線：04-22543149

二十、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規辦理。

二十一、本要點經局長核定後施行，修正時亦同。