

新北市坪林區公所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

113 年 4 月 3 日新北坪人字第 1132883867 號訂定

壹、目的

新北市坪林區公所(以下簡稱本所)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，係指以下人員：

- (一) 機關(構)首長、學校校長、各級軍事機關(構)及部隊上校編階以上之主官、行政法人董(理)事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。
- (二) 法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。

四、適用對象：

包含員工(受僱者、派遣勞工)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，遭受所屬事業單位、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) 本所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) 本所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、本所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、本所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。
- 三、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。
- 四、性騷擾之行為人如非為本所員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本所仍將依本規範相關規定辦理，並採取立即有效之糾正及補救措施。
- 五、行為人若屬其他事業單位，且與本所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。
- 六、申訴及調查

(一) 為處理性騷擾申訴，本所設置申訴調查委員會，並置成員 9 名(主任秘書、課室主管，專業人士 1-2 名)處理及調查性騷擾案件，委員會置主任委員 1 名，並為會議主席，主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。

(二) 申訴調查委員會其中有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不低於二分之一、男性成員比例不少於三分之一；專業人士將自勞動部建置之「工作場所性騷擾調查專業人才庫」、衛生福利部建置之「性騷擾調查專業人才庫」(網址：<https://expert.mohw.gov.tw/>)或教育部建置之「校園性別事件防治與處理調查專業人才庫」(網址：<https://www.gender.edu.tw/>)遴選之。開會至少由半數成員出席，且對於知悉之內容應予保密。

(三) 行為人為最高負責人時，受僱者或求職者屬軍公教人員者，應向上級機關(構)、所屬主管機關或監督機關申訴；非屬軍公教人員者，除依單位內部管道申訴外，亦得向勞務提供地主管機關提出雇主涉及違反性別平等工作法之申訴。

(四) 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。

本所接獲工作場所性騷擾之申訴時，將依規定進行調查並通知地方主管機關。

- (五) 本所為處理申訴案件，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) 派遣勞工遭受本所所屬人員性騷擾時，仍受理申訴，並將與派遣單位共同調查，將結果通知派遣單位及當事人。
- (七) 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。
- (八) 本所為調查、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 2 個月內結案，必要時得延長 1 個月，延長以 1 次為限，並通知當事人。
- (十一) 本所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 3 年。
- (十二) 申訴人或行為人對申訴案之決議有異議者，得於 20 日內以書面附具理由提出申復，本所於受理之日起 30 日內，將申復處理結果以書面通知申訴人或行為人。
- (十三) 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。
- (十四) 雇主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。

七、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，向雇主申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。
- (三) 雇主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，應由雇主命其迴避。

肆、罰則

- 一、如性騷擾行為經調查屬實，本所將依情節輕重對行為人作成申誡、記過、大過、調職、降級等適當之懲處，並通知地方主管機關；如該事實涉及刑責，將協助申訴人提出告訴。
- 二、本所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，於本所賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。
- 三、本所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。

※本所性騷擾申訴受理:

(一) 適用或準用公務人員保障法人員及約僱人員：時任人事管理員

(二) 適用勞動基準法人員：時任秘書室主任

專 線：02-26657865

傳 真：02-26656328

電子信箱：ai3419@ntpc.gov.tw

伍、其他

- 一、本規範簽請區長核定後公布實施，修正時亦同。