

臺中市就業服務處工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法
修正條文對照表

修 正 規 定	現 行 規 定	說 明
第三條 <u>本辦法所稱性騷擾及權勢性騷擾，係指性別平等工作法及性騷擾防治法規定之情形。</u>本處各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為： (一) <u>員工於執行職務時，任何人</u>以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，<u>致</u>侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。 (二) 主管對<u>員工</u>或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。 (三) <u>性侵害犯罪以外對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一：</u> 1. <u>以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之嚴刑，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖；感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。</u> 2. <u>以該他人順服或拒絕該行</u>	第三條 本處各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為： (一) 以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。 (二) 主管對<u>下屬</u>或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。	一、本條新增性騷擾及權勢性騷擾定義法規依據。 二、第一項第一款及第二款酌加文字，並新增第三款至第五款性騷擾樣態。

<u>為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。</u> (四) <u>對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。</u> (五) <u>對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相關關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。</u>		
第七條 本處於<u>所屬公共場所及公眾得出入之場所，為有效預防並積極處理性騷擾事件，應有如下作為：</u> (一) <u>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(如照明設備等，避免性騷擾之發生。</u> (二) <u>知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生有性騷擾事件者，應採取下列有效之糾正及補救措施：</u> <u>1. 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。</u> <u>2. 避免報復情事。</u> <u>3. 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。</u> <u>4. 檢討所屬場所安全。</u> <u>5. 其他認為必要之處置。</u> 本處知悉<u>所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：</u>	第七條 本處於知悉性騷擾之情形時，將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時： 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. 被申訴人具權勢地位，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	本條項目次調整，並新增第一項公共場所防治原則及採取措施樣態，及新增第二項第一款第一目及第二目採取措施及定期檢討其空間。

(一) 因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時： 1. <u>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。</u> 2. <u>檢討所屬場所安全。</u> 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，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。 4. 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。 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. 被申訴人具權勢地位，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。 7. 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戒或處理。情節重大者，本處得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。 8. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。	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戒或處理。情節重大者，本處得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。 6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。 (二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件時： 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。 本處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，本處仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。	
第十一條 性騷擾之被申訴人為本處<u>機關首長者，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應向上級</u>	第十一條 性騷擾之被申訴人為本處<u>最高負責人時，本處員工、派遣勞工或求職者除可依本處內部</u>	本條修正「最高負責人」為「機關首長」，並新增性騷擾事件申訴管道說明。

<u>機關(臺中市政府勞工局)提出申訴；非公務人員、聘用人員遭受機關首長性騷擾得逕向臺中市政府勞工局申訴；如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應向臺中市政府社會局提出申訴。</u>	<u>管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。</u>	
第十四條 本處接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。 本處處理前項申訴時，除依第十條規定設申訴處理單位外，並組成申訴調查小組調查之，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。 <u>屬性別平等工作規範之性騷擾事件，於接獲被害人申訴時，應至勞動部職場性騷擾案件通報系統填報，其內容包括下列事項：</u> (一)性騷擾申訴事件之案由，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。 <u>屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件之性騷擾事件，應作成調查報告及處理建議，於規定期限內移送社會局，並回報本處上級機關(臺中市政府勞工局)：</u> <u>(一)性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。</u> <u>(二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</u> <u>(三)被申訴人、申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。</u> <u>(四)相關物證之查驗。</u>	第十四條 本處接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。 本處處理前項申訴時，除依第十條規定設申訴處理單位外，並組成申訴調查小組調查之，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。 <u>申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送申訴處理單位審議處理：</u> (一)性騷擾申訴事件之案由，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。	一、本條第三項新增屬性別平等工作規範之性騷擾事件，於接獲被害人申訴時，應至勞動部職場性騷擾案件通報系統填報。 二、新增第四項性騷擾防治法規範申訴調查程序。

<u>(五)性騷擾事件調查結果及處理建議。</u>		
第十八條 本處自接獲性騷擾<u>防治法</u>之性騷擾申訴事件，應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於起二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並通知當事人。<u>調查完成應作成調查報告及處理建議，移送臺中市政府社會局辦理。</u> 申訴人及<u>被申訴人</u>如認本處未處理或不服本處所為調查或懲戒結果，<u>得依下列法令規定提起救濟：</u> <u>(一)屬性別平等工作規範之性騷擾事件：</u> <u>1.公務人員及聘用人員應自行政處分達到之次日起三十日內經本處向公務人員保障暨培訓委員會提起複審。</u> <u>2.公務人員及聘用人員以外之其他人員，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一申訴期限之規定，向臺中市政府勞工局提起申訴。</u> <u>(二)屬性騷擾防治規範之性騷擾事件依性騷擾防治法第十六條規定，自行政處分達到之次日起三十日內經社會局向臺中市政府提起申訴願。</u>	第十八條 本處自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。 申訴人如認本處未處理或不服本處所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向<u>地方主管機關</u>提起申訴。 <u>申訴人如認本處於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。</u>	一、本條第一項新增接獲性騷擾防治法之性騷擾申訴事件調查時限及處理程序。 二、新增第二項不服調查或懲戒結果救濟程序。