

臺中市就業服務處工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

106年7月12日中市服字第1060002393號函訂定

108年5月15日中市服字第1080002153號函修正

109年4月28日中市服字第1090002348號簽修正

112年月6日30日中市服字第1120016258號簽修正

一、臺中市就業服務處（以下簡稱本處）為提供受僱者、派遣勞工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，及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之相關規定，訂定本處工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法（以下簡稱本辦法）。

二、本辦法所稱之性騷擾，係依性別工作平等法第十二條之定義，指前揭人員於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、客戶…等）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；或主管對前揭人員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、獎懲之交換條件。

具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：

(一)因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。

(二)與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。

(三)以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。

(四)強制性交及性攻擊。

(五)展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

三、本處應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。倘若前揭人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知。

四、本處應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強宣導有關性騷擾防治措施及申訴管道；並定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，於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，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

五、本處應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

申訴專線電話：04-22289111-36307

申訴專用傳真：04-23553140

申訴專用電子信箱：funnybear0506@taichung.gov.tw

- 六、本處於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且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、本處為處理性騷擾申訴事件，設置性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱本委員會)，負責處理工作場所性騷擾申訴案件。本委員會置委員五至七人，其中一人為召集人，由處長指定並為會議主席；主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之；其餘成員由處長就本機關員工遴任，其中女性成員不得低於二分之一，必要時並得聘請專家學者擔任。

本委員會成員為無給職，任期二年，期滿得續任。任期內出缺時，由承接其業務人員繼任至原任期屆滿之日止。

本委員會召集會議時，成員應親自出席，不得代理，並應有全體成員二分之一以上出席始得開會，出席成員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。
- 八、性騷擾申訴得以言詞或書面提出。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閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書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範例，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。
- 九、本委員會作成決議前，得由申訴人或其授權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、本委員會調查性騷擾事件時，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。

十一、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，主席應終止其參與，本處並得視其情節依相關範例予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十二、本委員會應於申訴提出起二個月內結案，必要時，得延長一個月，並通知當事人。調查結果，應做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。本委員會之決議應以書面通知當事人及本處，並註明對申訴案之決議有異議者，得於決議送達當事人之次日起，二十日內向本委員會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

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。

十三、本委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條規定之限制。

十四、有下列情形之一者，當事人對本委員會之決議提出申復：

(一)申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。

(二)本委員會之組織不合法者。

(三)性騷擾防治準則第15條規定應迴避之委員參與決定者。

(四)參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。

(五)證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。

(六)為決定基礎之證物，係偽造或變造者。

(七)為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。

(八)發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。

(九)原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

十五、性騷擾行為經調查屬實者，本處得視情節輕重，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。如涉及刑事責任時，本處並應協助申訴人提出申訴。

性騷擾行為經證實為誣告者，本處得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理。

十六、本處對工作場所性騷擾申訴處理委員會之決議應採取追蹤、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。
當事人有輔導、醫療或法律協助等需要者，本處得主動轉介或提供專業輔導、醫療機構或法律協助。

- 十七、 本處不會因提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。
- 十八、 性騷擾之行為人如非本處員工，本處應依本辦法提供應有之保護。
- 十九、 本辦法未盡事宜，依性別工作平等法辦理，若有抵觸性別工作平等法者，抵觸無效。
- 二十、 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。
- 二十一、 性騷擾行為人如為雇主時，本處及所屬員工或求職者（非公務人員、教育人員及軍職人員）除可依本處內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。
- 二十二、 本辦法奉處長核定後公佈實施，修訂時亦同。