

新北市政府工務局性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

(性別平等工作法適用)

中華民國 113 年 7 月 15 日第 1131404638 號簽訂定，並溯自 113 年 3 月 8 日生效

壹、目的

新北市政府工務局（以下簡稱本機關）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、性騷擾定義及適用範圍

一、本規範所稱性騷擾，指下列情形之一：

- (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)
- (三) 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。(權勢性騷擾)

二、性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人關係、言詞、行為、認知或其它具體事實綜合判斷，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、依性別平等工作法規定之職場性騷擾適用範圍：

- (一) 員工於工作場所或執行職務期間及求職者遭受性騷擾。
- (二) 員工於非工作時間，遭受本機關內之同一人，為持續性性騷擾。
- (三) 員工於非工作時間，遭受其他機關或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。
- (四) 員工遭受本機關首長性騷擾。

參、性騷擾防治措施

一、本機關禁止一切職場性騷擾行為，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、本機關各級主管應妥適利用集會、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、本機關具管理監督權責之人員，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、機關於知悉有發生性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施：

(一) 因接獲員工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，避免其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，對相關人員進行訪談或適當之調查。
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. 性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。情節重大者，本機關得依性別平等工作法第 13 條之 1 第 2 項規定，不經預告終止勞動契約。
6. 如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

(二) 非因接獲申訴而知悉性騷擾事件時(含接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者)：

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、社會福利資源及其他必要之服務。

五、性騷擾行為人與被害人分屬不同機關(含事業單位)，如行為人非本機關員工，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，應以書面、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，以口頭通知者，應作成書面紀錄。如屬被害人非本機關員工之情形，亦應通知其所屬機關共同依規定辦理。

肆、性騷擾事件之申訴、調查及處理程序

一、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，受理人員或單位應作成紀錄，並向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，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) 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者並應檢附委任書。
- (三) 申訴之事實內容及相關證據。

二、行為人為本機關首長時，申訴人屬公務人員保障法之適(準)用對象者(如公務人員、聘用人員等)，應向上級機關新北市政府(人事處)提出申訴；申訴人如非屬公務人員保障法之適(準)用對象者(如約僱人員、非編制人員等)，除依本機關內部管道申訴外，得逕向主管機關新北市政府(勞工局)提出申訴。

三、申訴人向本機關提出申訴，無申訴期限限制；惟依性別平等工作法第 32 條之 1 第 1 項但書向地方主管機關提出申訴者，申訴期限依同條第 2 項及第 3 項規定辦理。

四、本機關接獲性騷擾申訴案件後，應先釐清是否適用性別平等工作法、是否具受理申訴調查權限，並確認申訴書或紀錄是否完備並符合規定。如無受理申訴調查權限，應移送具管轄權限之機關並副知申訴人。

五、本機關接獲性騷擾之申訴時，應依規定通知新北市政府(勞工局)，並自接獲性騷擾申訴之翌日起2個月內結案；必要時，得延長1個月，並通知當事人。

六、本機關遇有性騷擾申訴案件時，應簽請首長指派組成性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱委員會)及性騷擾事件調查小組(以下簡稱調查小組)：

- (一) 委員會置委員7至11人，其中應有具備性別意識之專業人士，並指定委員1人為主席兼召集人，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。
- (二) 委員會女性委員比例不得低於二分之一，男性委員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。外聘專家學者出席會議時，得支領出席費。
- (三) 委員會開會時，應有全體委員過半數出席始得開會，出席委員過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主席。
- (四) 為辦理申訴案件之調查，應成立3人以上調查小組，其中應有具備性別意識之外部專業人士至少1人。小組女性成員比例不得低於二分之一，男性成員比例不得低於三分之一。小組成員之任期及出席小組會議支領出席費等事項，比照委員會委員之相關規定辦理，如外聘專家學者撰寫調查報告書，得支領撰稿費。

七、迴避原則：

(一) 參與申訴事件之處理、調查及決議等相關人員，有下列情形之一，應自行迴避：

1. 本人為申訴人或被申訴人時。
2. 與申訴人或被申訴人有配偶、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。
3. 符合行政程序法應自行迴避之各項情形時。

(二) 人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本機關申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

(三) 就前項申請迴避事件，於本機關為准駁之決定前，被申請迴避之人員應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形者，仍得為必要處置。

(四) 人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，本機關應命其迴避。

八、調查性騷擾申訴事件，應依下列規定辦理：

(一) 處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。對於性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，並保護當事人之隱私權及其他人格法益，對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。

(二) 委員會或調查小組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。

(三) 當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。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。

(四) 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。

九、申訴事件之調查由調查小組為之，依調查結果撰寫報告書，並載明下列事項移送委員會審議處理：

- (一) 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。

十、調查結果通知及救濟途徑

- (一) 委員會應參考調查小組之調查結果，為附理由之決議(性騷擾案件成立與否)，並得作成懲處或其他處理之建議。前述決議應以書面通知申訴人及被申訴人。
- (二) 當事人如不服調查及決議結果，為公務人員保障法適(準)用對象者，得依公務人員保障法提起復審；如非公務人員保障法適(準)用對象者，得於性別平等工作法第 32 條之 1 第 2 項、第 3 項規定申訴期限內，向新北市政府(勞工局)提起申訴。

伍、懲處、追蹤、考核及監督

- 一、本機關員工性騷擾行為經調查屬實者，將依情節輕重為適當之懲處或處理，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，確保懲處或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

陸、其他事項

- 一、本機關不得因申訴人提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職及其他不利之處分。
- 二、性騷擾事件處理經過之簽呈及書面紀錄等資料，密封存檔 10 年。
- 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。
- 四、各級主管涉及性騷擾行為，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，得由新北市政府或本機關停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。經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決議依公務人員相關法律予以停職或免職者，得申請復職，及補發停職期間之本俸、年功俸或相當之給與。
- 五、本機關所屬機關之首長如為適用性別平等工作法之性騷擾事件之行為人，依法申訴人應向本機關提出申訴者，其申訴受理、調查、處理及懲處等事項，得依本規範相關規定辦理。

柒、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 7839

申訴電子信箱：AJ8054@ntpc.gov.tw

捌、本規範未盡事宜，依性別平等工作法等相關規定辦理。