法規名稱：臺北市萬華區戶政事務所工作場所性騷擾防治措施申訴及懲處要點
修正日期：民國 113 年 06 月 12 日
當次沿革：中華民國 113 年 6 月 12 日臺北市萬華區戶政事務所經首長核定修正全文 22 點；並下達生效

一、臺北市萬華區戶政事務所（以下簡稱本所）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、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項，及勞動部頒布「工作場所性騷防治措施準則」之相關規定，訂定本要點。

二、本所性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本要點行之。

本要點第十一點、第十八點第二項及第三項規定，於公務人員、教育人員及軍職人員，不適用之。

性騷擾之申訴人如為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴、救濟及處理程序，依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

三、本所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）主管對下屬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。

四、性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

（一）不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，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。

五、本所就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用信箱、電子信

箱或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。

本所受理性騷擾申訴之管道如下：

專線電話：02-23062706 分機 5002

專用傳真：02-23026773

專用電子信箱：web02360@gov.taipei2

六、本所應責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

本所就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

（一）員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

（二）擔任主管職務以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，針對前條指定之人員或單位成員及擔任主管職務者，優先實施。

七、本所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處或處理，情節重大者，本所嚴懲被申訴人如下：

（1）依法聘（僱）用人員：依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止聘（僱）用契約。

（2）依法任用人員：依「臺北市政府各機關（構）學校處理性騷擾案件注意事項」第六點第三項規定懲處如下：

A.性騷擾行為經調查屬實且已結案者，機關應視情節（例如被申訴人之申訴成立次數、是否利用權勢等）循法定程序於一週內啟動行政懲處作業，並核予「記過」以上之處分。

B.性騷擾行為經調查屬實且已結案者，當年度考績（成、核）應考列「丙等」或相當等次。

C.適（準）用公務人員陞遷法者，依該法第十二條第一項第六款有關「最近一年內對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，致平時考核曾受記過一次以上之處分規定，不得辦理陞任。

D.性騷擾行為經調查屬實且已結案者，如被申訴人已調離本所，本所應函請其現職機關參考調查審議結果對被申訴人予以懲處。

（3）他機關或事業單位派駐本所服務人員：函請他機關及事業單位依本款前二目規定辦理。

6.如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處置。

（二）非因前款情形而知悉性騷擾擾事件時：

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。

（三）對身心障礙者依其障別提供必要的協助。

本所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，本所仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

八、性騷擾之被申訴人如非為本所員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本所仍將依本要點相關規定辦理，並採取前條所定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（事業單位），且具共同作業或業務往來關係者，本所於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

（一）以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他機關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。

九、員工於非本所所能支配、管理之工作場所工作者，本所應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。

本所知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

十、本所將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本所為處理性騷擾申訴及調查案件，設性騷擾申訴調查委員會（以下簡稱本委員會），置委員三人至七人，委員由機關首長指定本所在職員工或選聘外部專家學者擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，女性委員比例不得低於二分之一，男性委員比例以三分之一以上為宜，至少應有三分之二為外部專家學者，並得視需要參考勞動部建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。

本委員會置主任委員一名，由機關首長指定，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之。

派遣勞工如遭受本所員工性騷擾時，本所將受理申訴並與所屬事業單位共同調查，將結果通知所屬事業單位及當事人。

十一、性騷擾之被申訴人為本所機關首長時，本所員工、派遣勞工或求職者除可依本所內部管道申訴外，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。

機關首長涉有性騷擾行為：

（一）涉及「性別平等工作法」之申訴案件：

1. 申訴人屬「公務人員保障法」之適（準）用對象者，應由具指揮監督權限上級機關組成之申訴處理單位進行調查及評議決定；該上級機關於接獲性騷擾申訴時，應通知其勞務提供地之地方主管機關；經調查認定有性騷擾者，並應將處理結果通知該主管機關依「性別平等工作法」第三十八條之二第一項規定裁罰。

2. 申訴人非屬「公務人員保障法」之適（準）用對象者，得依「性別平等工作法」第三十二條之一第一項第一款規定，於提起申訴之期限內逕向地方主管機關提起申訴。

（二）涉及「性騷擾防治法」之申訴案件：向本府社會局提出。

十二、性騷擾之申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，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、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

（二）有法定代理人者或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。

（三）申訴之事實內容及相關證據。

（四）性騷擾事件發生及知悉之時間。

本所於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

十三、申訴人向本所提出性騷擾之申訴時，得於本所決議通知書送達前，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，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、本所接獲申訴後，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。

本委員會調查之結果，其內容包括下列事項：

（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。

十五、參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，應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。

違反前項規定者，本委員會主任委員應終止其參與該性騷擾申訴事件，本所並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十六、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

（一）本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。

（二）本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。

（三）現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

（四）於該事件，曾為證人、鑑定人者。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本所申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本所就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請避者，由本所命其迴避。

十七、本委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。

本委員會召開會議時，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。

本委員會應依調查結果，為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

十八、本所自接獲性騷擾申訴翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴人如認本所未處理或不服本所所為調查或懲處結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

申訴人如認本所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。

十九、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，其期間不受前條第一項規定之限制。

二十、性騷擾行為經調查屬實者，本所得視情節輕重，對性騷擾行為人依相關規定為適當之懲處或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本所並將協助申訴人提出告訴。

本所依性別平等工作法第二十七條第一項及第二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。

二十一、本所對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲處或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

二十二、本要點簽奉本所機關首長核定公布後實施，修正時亦同。