

法規名稱：臺北市政府工務局大地工程處性騷擾防治、申訴及調查處理要點

修正日期：民國 113 年 05 月 31 日

當次沿革：中華民國 113 年 5 月 31 日臺北市政府工務局大地工程處奉首長核定修正全文 26 點
；並下達生效

一、臺北市政府工務局大地工程處（以下簡稱本處）為提供所屬人員、求職者或受服務人員免於性騷擾之工作及受服務環境，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「性別平等工作法」第 13 條第 1 項第 2 款、勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」及「性騷擾防治法」第 7 條第 1 項第 2 款等規定，訂定本要點。

二、本要點適用於所屬人員、求職者或受服務人員遭遇前揭適用「性別平等工作法」或「性騷擾防治法」之性騷擾事件，其中性騷擾之申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴及處理程序，依各該人事法令之規定及「性別平等工作法」第 32 條之 3 規定辦理。

三、本要點所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：

（一）適用「性別平等工作法」：

1. 指所屬人員（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）於執行職務時，任何人（含雇主、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。
2. 雇主對所屬人員（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）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、獎懲之交換條件。
3. 偷窺、偷拍；不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位或曝露身體隱私部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。
4. 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，寄送、留置、展示或播送猥褻、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。
5. 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為；反覆或持續違反意願之

跟隨、觀察或追求行為。

(二) 適用「性騷擾防治法」：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，且有下列情形之一者：

1. 以他人順服或拒絕該行為，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；對因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導者，利用權勢或機會為性騷擾。
2. 以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，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。

四、本處應防治性騷擾之發生，消除工作或服務場所內源自於性或性別的敵意因素，以保護所屬人員、求職者及受服務人員不受性騷擾之威脅。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善所屬場域空間安全等防治措施。另針對所屬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。

五、本處定期就員工、擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員實施防治性騷擾之教育訓練，並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，加強對員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

六、本處性騷擾申訴管道如下：（於本處官網及公布欄公開揭示之）

申訴專線電話：（02）27598766

申訴專用傳真：（02）27592766

申訴專用信箱或申訴電子信箱：aq8903@gov.taipei、ab0028@gov.taipei

專責處理人員姓名或單位名稱：人事室金佑霖科員

諮詢窗口：

(一) 涉及「性別平等工作法」：本府勞動局，1999 分機 7023。

(二) 涉及「性騷擾防治法」：本府社會局，1999 分機 4553 或 3365。

(三) 本府社會局委託民間團體設立之「臺北市性騷擾防治服務專線」（02-23911067）。

(四) 本府員工協談室「申請個別協談專線」(02-23451995、1999 分機 4554)。

七、本處於知悉(不以須向機關提出性騷擾申訴為限)有性騷擾之情形時，將採取立即有效之糾正及補救措施：

- (一) 考量申訴人意願，立即採取避免雙方當事人再次接觸之有效措施並落實執行，避免受性騷擾情形再度發生。
- (二) 協助申訴人保留相關證據，立即啟動調查作業，訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證，並將調查結果書面通知當事人。
- (三) 依受騷擾員工之意願協助提起申訴，並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。且須充分顧及當事人感受，不得洩漏當事人之相關資訊，以保護其權益及隱私。
- (四) 機關首長或各級主管涉及職場性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行調整或停止職務之必要時，得暫時調整或停止被申訴人之職務。機關核定之停職處分，應依規定記載救濟之教示條款，並依「行政程序法」給予當事人陳述意見之機會。
- (五) 如業務上需外勤出差至其他縣市，倘於出差期間因執行職務遭受性騷擾，機關於接獲申訴及調查認定屬性騷擾事件之處理結果時，應通知本府勞動局。

八、性騷擾申訴不限以書面提出。如以言詞或電子郵件提出申訴，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，請申訴人確認後簽名或蓋章，注意確實保護申訴人之權益及隱私，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，應檢附委任書。
- (三) 申訴之事實內容及相關證據；性騷擾事件發生或知悉之時間。

九、適用「性騷擾防治法」事件之申訴，申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於 14 日內補正。

有下列情事應不予受理者，移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查：

- (一) 當事人逾期提出申訴。
- (二) 申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。
- (三) 同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

本處依「性別平等工作法」之工作場所性騷擾預防、糾正及補救義務

，不因申訴不受理而受影響。

十、依接獲性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，審認性騷擾申訴案件適用「性別平等工作法」或「性騷擾防治法」，並依本府各機關（構）學校處理性騷擾案件注意事項所附申訴調查流程圖等相關規定進行申訴調查處理流程。

本處雖非行為人所屬單位，於接獲本要點第 8 條之性騷擾申訴書時，仍應採取適當之緊急處理，將申訴書及相關資料移送性騷擾事件發生地之主管機關。

十一、本處設置性騷擾申訴處理委員會，申訴處理委員會置主任委員 1 名，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；置委員 5 人至 11 人，本委員會之女性代表不得低於二分之一，單一性別不得少於三分之一，並至少應有三分之二為具備性別意識之外部專家學者；另有成立申訴處理調查小組者，該小組成員除不得由本處人員擔任外，至少應有三分之二為具備性別意識之外部專家學者，以確保性騷擾案件之調查符合客觀、公正、專業原則。

十二、性騷擾申訴處理委員會作成決議前，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。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。

十三、同一性騷擾事件已經依「性別平等工作法」或「性騷擾防治法」調查（含申復）完畢，並將調查結果函復當事人者，不得就同一事由再提申訴。

十四、性騷擾申訴處理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。

十五、參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，應對於知悉之申訴事件內容應予保密。違反者，主任委員終止其參與，本處並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘任。

十六、性騷擾事件之處理，有下列情形之一者，處理、調查與決議人員應自行迴避：

（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。

性騷擾事件申訴之處理、調查與決議人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

(一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。

(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向性騷擾申訴處理委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在性騷擾申訴處理委員會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

處理、調查與決議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該性騷擾申訴處理委員會命其迴避。

十七、本處性騷擾申訴處理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) 性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。

(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) 任何人對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資訊，除法律另有規定外，應予保密，且不得以媒體或其他方法公開或揭露。

(八) 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或由當事人居所地之直轄市、縣（市）主管機關提供諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務，並得因事件個案需要，協調相關單位協助。

(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，諸如解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。

十八、申訴處理委員會應於申訴提出或移送申訴案件到達之日起 7 日內開始調查，並應自接獲或受理性騷擾申訴之翌日起 2 個月內結案或調查完成；必要時，得延長 1 個月，並通知當事人。

十九、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 38 條之 2 第 1 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 32 條之 1 第 1 項第 1 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。

二十、如申訴人或被申訴人已離職、退休或調任其他機關或事業單位，應由性騷擾行為發生時之服務機關受理申訴，並通報申訴人勞務提供地之地方主管機關。

二十一、性騷擾行為發生時，申訴人與被申訴人分屬不同機關之處理：

（一）申訴人及被申訴人分屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之服務機關於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真或其他電子資料傳輸方式，通知他方機關共同協商解決或補救辦法。以口頭為之者，應作成書面紀錄。

（二）申訴人及被申訴人分屬不同機關，由「申訴人」之機關主責受理申訴及調查，並通知申訴人勞務提供地之地方主管機關為原則。

二十二、涉及「性別平等工作法」之申訴案件：

（一）申訴處理委員會應為附理由之決議（性騷擾案件成立與否），並得作成懲處或其他處理之建議，以書面通知雙方當事人及被申訴人所屬單位，並載明教示條款或告知相關救濟途徑：

1. 當事人屬「公務人員保障法」之適（準）用對象者，得依「公務人員保障法」規定提起復審。

2. 當事人非屬「公務人員保障法」之適（準）用對象者，得依「性別平等工作法」第 32 條之 1 第 1 項第 2 款規定，於提起申訴之期限內向地方主管機關提起申訴。

（二）經調查認定屬實之性騷擾案件，應將處理結果通知地方主管機關。

涉及「性騷擾防治法」之申訴案件：機關性騷擾申訴處理單位應作成調查報告及處理建議，並移送本府社會局提報性騷擾防治審議會審議。

二十三、性騷擾行為經調查屬實且已結案者，應視情節循法定程序於 1 週內啟動行政懲處作業：

（一）核予「記過」以上之處分。

（二）當年度考績（成、核）應考列「丙等」或相當等次。

（三）適（準）用「公務人員陞遷法」者，依該法第 12 條第 1 項第 6 款有關「最近 1 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。

（四）性騷擾行為經調查屬實且已結案者，如被申訴人已調離原服務機關，其現職機關應參考調查審議結果對被申訴人予以懲處，又該機關考績委員會於審議該懲處案件時，應給予申訴人就建議懲處額度陳述意見之機會；如申訴人與被申訴人分屬不同機關，被申訴人之機關考績委員會於審議該懲處案件時，應給予申訴人就建議懲處額度陳述意見之機會。

如涉及刑事責任時，本處並應協助申訴人提出告訴或告發。

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懲戒或處理。

二十四、本處對性騷擾事件之決議及處理，依本府各機關（構）學校處理性騷擾案件注意事項採取追蹤、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：

（一）對申訴人之關懷協助，諸如適時告知相關諮詢資源、實施關懷輔導、提供員工協談服務或轉介其他服務、適時提供保護措施等。

（二）對被申訴人之追蹤輔導，諸如專案輔導至少 1 年、性別平等

再教育、提供員工協談服務或轉介其他服務等。

二十五、本處不會因所屬人員提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

二十六、本要點經處長核定及公佈後實施，修訂時亦同。