

# 臺中市文化資產處性騷擾防治措施申訴及懲戒處理規範

中華民國103年7月16日中市文資人字第1030002769號函訂定

中華民國111年8月3日中市文資人字第1110007991號函修正

中華民國113年5月27日中市文資人字第1130003310號函修正

一、臺中市文化資產處（以下簡稱本處）為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作服務環境，執行性別工作平等法及性騷擾防治法等相關規定之性騷擾防治與申訴作業，建立預防、懲戒及處理機制，特訂定本規範。

二、本規範所稱性騷擾及權勢性騷擾，係指性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條規定之情形。

三、本規範適用於行為人或被害人為本處員工之性騷擾事件。但不包含性別平等教育法規範之校園性騷擾事件。

四、本處應積極防治性騷擾事件之發生，建立友善之工作環境，提升性別平權觀念，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，確實維護當事人之名譽及隱私。並妥適利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

本處應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

（一）針對所屬員工，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

（二）擔任主管職務及性騷擾防治業務人員，每年應定期接受相關數位或實體課程，並優先實施。

五、本處受理性騷擾之申訴，應成立性騷擾事件申訴處理委員會（以下稱申訴處理委員會）調查決定處理之。

前項申訴處理委員會應置委員五至九人，其中一人為召集人，由處長指定之，並為會議主席；其餘委員由處長就處內員工及具備性別意識之專業學者聘任（兼）任之，其中女性委員之比例不得少於二分之一，男性委員不得低於三分之一，並應有具備性別意識之專業學者至少1人；委員應親自出席，不得代理。

主席因故不能主持會議時，由主席指定其他委員一人代理之，並應有委員二分之一以上出席，且至少一位具備性別意識之專家學者始得開會，出席委員過半數之同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。

六、本處所定性騷擾防治措施申訴及懲戒規範，應於工作場所顯著之處，以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得資料之方式公開揭示。

七、本處就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真及電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示：

（一）專線電話：04-22290280 分機 317。

（二）專用傳真：04-22298553。

（三）專用信箱：tchacperson@taichung.gov.tw。

（四）專責單位：本處人事單位。但性騷擾申訴事件之被害人或行為人，

如涉及適用勞基法人員，本處勞基法承辦應協助辦理相關處理作業。

八、本處於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：

- (一)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。
- (二)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：
  - 1、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
  - 2、避免報復情事。
  - 3、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
  - 4、檢討所屬場所安全。
  - 5、其他認為必要之處置。

九、本處於知悉所屬員工有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：

- (一)因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
  - 1、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。
  - 2、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。
  - 3、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。
  - 4、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。
  - 5、性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。
  - 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理。
- (二)非因前款情形而知悉性騷擾事件時：
  - 1、協助被害人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
  - 2、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
  - 3、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。
  - 4、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
  - 5、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)因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，本處仍應依前項第二款規定，採取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，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之機關於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第八點所定立即有效之糾正及補救措施：

(一)任一方之機關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，通知他方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。

十、性騷擾事件之行為人為本處所屬員工，且其行為屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，被害人得依性騷擾防治法第十四條規定之申訴期間向本處提出申訴。

適用性騷擾防治法之性騷擾事件申訴期間如下：

(一)屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。

(二)屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

本處處長涉及性騷擾事件，適用性別平等工作法者，應向具指揮監督權限之上級機關（臺中市政府文化局，下稱文化局）提出申訴，但申訴人非公務人員、聘用人員者，得逕向主管機關（臺中市政府勞工局，下稱勞工局）提起申訴；適用性騷擾防治法者，應向本府主管機關（臺中市政府社會局，下稱社會局）提出申訴。

本處處長或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，得由其具指揮監督權限之上級機關或服務機關暫時停止或調整其職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

本處處長之停止職務，由文化局為之。

十一、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，經向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項言詞、電子郵件或書面作成之紀錄，應載明下列事項：

(一)申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(二)有法定代理人者，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、申訴之年月日。

(三)有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(四)申訴之事實內容及相關證據。

(五)性騷擾事件發生或知悉之時間。

前項作成之紀錄不合規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申

訴人或其代理人於十四日內補正。

受理之申訴事件，其行為人及被害人均非本處所屬員工者，應採取適當之緊急處理，於十四日內將申訴書及相關資料移送行為人所屬機關、部隊、學校、機構、雇主或直轄市、縣(市)政府。但行為人不明者，應移請事件發生地警察機關調查。

前項移送，應以書面通知當事人，並按適用法規副知勞工局或社會局。

十二、本處參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議等相關人員，應依下列規定辦理：

(一)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者外，應予保密。

(二)不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項者，應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請本處依法懲處並解除其聘(派)兼。

十三、申訴處理委員會之處理程序如下：

(一)申訴處理委員會應自接獲性騷擾申訴事件後，應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並於二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應書面通知當事人。

(二)申訴處理委員會得指派委員組成調查小組進行調查，調查小組成員以三至五人為原則，其中女性成員之比例不得少於二分之一，至少一名具備性別意識之專家學者。

(三)申訴處理委員會或調查小組召開會議時，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，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

(四)調查結束後，調查結果應作成書面並載明理由，移送申訴處理委員會審議處理。

(五)適用性別平等工作法規範之性騷擾事件：

1、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(下稱通報系統)填報。

2、申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。

3、前目決議，應以書面通知當事人，並於本項第一款規定期限內至通報系統填報。

(六)適用性騷擾防治法規範之事件，應作成調查報告及處理建議，於第一款規定期程內移送社會局。

性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

- 1、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- 2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 3、事實認定及理由。
- 4、處理建議。

(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：

- 1、性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
- 2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 3、被申訴人、申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。
- 4、相關物證之查驗。
- 5、性騷擾事件調查結果及處理建議。

十四、適用性騷擾防治法之申訴事件有下列情形之一者，應即移送社會局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，不能補正或經通知限期補正，屆期未補正。

(三)同一事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

適用性騷擾防治法之事件，經撤回申訴或視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。

屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，如係權勢性騷擾以外之事件，任一方當事人得以書面或言詞向社會局申請調解。本處於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向社會局申請調解。

調解期間，除依申訴人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

十五、性騷擾申訴事件在調查過程中，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，向本處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本處申訴處理委員會就該申請事件為准駁

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，應由本處申訴處理委員會命其迴避。

十六、申訴案件逾期未完成調查或當事人不服調查結果者，得按其身分依適用之法令提起救濟。

十七、本處所屬員工性騷擾行為經調查屬實者，應送交考績委員會為適當之懲處；其涉及刑事責任者，得移送司法機關處理。

適用性別平等工作法之事件，應至通報系統填報懲戒或處理結果。

本處對於性騷擾申訴事件應採取追蹤、考核及監督，相關調查處理結果應定期回報臺中市政府人事處，並確保懲處或處理措施有效執行，以避免相同事件或報復情事發生。

十八、申訴處理委員會委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非本處之兼職委員出席會議時並得支領出席費。所需經費由本處相關預算項下支應。

十九、本規範如有未盡事宜，依性別平等工作法、性騷擾防治法及臺中市政府及所屬機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項等相關規定辦理。

二十、本規範由處長核定公布後實施，修正時亦同。