

臺南市政府社會局暨所屬機關性騷擾事件申訴處理 要點

- 一、 臺南市政府社會局暨所屬機關（以下簡稱本機關）為建立友善之工作環境，提升性別平權觀念及防治性騷擾行為之發生，依性別工作平等法第十三條第一項及性騷擾防治法第七條第二項規定訂定本要點。
- 二、 本要點所稱性騷擾，其範圍包含性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條各款情形。
- 三、 本要點適用於本機關員工相互間或員工與非員工間所發生之性騷擾行為，本要點未規定者，適用其他法律之規定。但其應適用性別工作平等法處理者，不適用本要點。
性騷擾之行為人如非本機關員工，本機關應依法提供受害人行使權利之法律協助。
- 四、 本機關應防治工作場所性騷擾之發生，保護本機關人員不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升本機關人員性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
- 五、 本機關應每年定期辦理或鼓勵人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並於員工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。參加者給予公差登記或依規定給予經費補助。
- 六、 本機關受理性騷擾申訴之管道如下：
專線電話：06-3901027
專線傳真：06-2991958
專用電子信箱：socare@mail.tainan.gov.tw
本機關受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。
- 七、 本機關於知悉有性騷擾之情形時，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。

八、本機關為受理性騷擾申訴及調查事件，設置性騷擾事件申訴處理調查小組（以下簡稱調查小組），組成方式如下：

- (一) 社會局調查小組，由考績委員會委員組成，並由主席擔任小組召集人；必要時得聘請專家學者擔任或列席。
- (二) 所屬機關調查小組，組成方式比照社會局。

九、性騷擾之申訴，被害人或其法定代理人、委任代理人除可依相關法律請求協助外，並得隨時以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或言詞做成之紀錄，應載明下列事項：

- (一) 申訴人或其法定代理人、委任代理人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、就讀學校或服務機關（構）名稱及職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期；委任代理人應檢附委任書。
- (二) 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

申訴人於調查小組作成決議前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

發生性騷擾事件時，受害人或其法定代理人得於事件發生後一年內向加害人所屬機關提出申訴。加害人無所屬機關者，向服務機關提出。

十、申訴事件有下列情形之一者，不予受理：

- (一) 申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。
- (二) 非屬性騷擾範圍之事件。
- (三) 申訴不符第八點程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。
- (四) 同一事件已調查完畢，並將調查結果通知當事人。
- (五) 提起申訴逾期。

本機關不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達之日起二十日

內，以書面通知當事人並應副知主管機關。

十一、性騷擾事件之申訴調查，有下列情形之一，調查人員應自行迴避：

- (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。

性騷擾事件申訴之調查人員有下列各款情形之一者，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，向調查小組為之，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調查小組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。

調查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，應由調查小組命其迴避。

十二、調查小組接獲性騷擾申訴事件後，應依下列程序進行調查：

- (一) 由召集人於七日內指派三人以上之成員組成專案小組進行調查。
- (二) 專案小組應依職權或當事人之申請調查證據，並得以書面通知相關人員到達指定處所陳述意見，或至適當場所訪談相關人員，訪談時申訴人得由親友陪同調查，被申訴人亦得請求專案調查小組同意，委託他人陪同調查。
- (三) 專案小組基於調查事實及證據之必要，得要求當事人或利害關係人提供相關資料，當事人或利害關係人非有正當理由不得規避、妨礙或拒絕。
- (四) 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，並應通知當事人。

- (五) 調查及處理結果應以書面通知當事人及臺南市性騷擾防治委員會。書面通知內容應包括處理結果之理由、再申訴之期限為調查通知到達次日起三十日內，及再申訴機關為臺南市性騷擾防治委員會。

十三、 調查性騷擾事件時，應依照下列原則為之：

- (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) 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分之資料，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、偵查或審理程序中，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。

十四、 本機關處理性騷擾申訴事件之所有人員，對於當事人之姓名及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。違反者，應即終止其參與並由本機關依規定懲處。

十五、 本機關不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解職、調職或為其他不利之處分。

- 十六、 性騷擾事件之加害人為本機關員工，其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，並予追蹤、考核及監督，避免相同事件或報復情事之發生；申訴之內容如經證實確為虛構者，除對被誣告者應為回復名譽之處置外，亦應對申訴人為適當之處理。
- 十七、 性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，調查小組得決議報臺南市性騷擾防治委員會，該委員會認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。
- 十八、 調查小組認為被害人有輔導、醫療、法律諮商之需要時，本機關應協助轉介專業輔導或醫療機構，或提供法律協助。
- 十九、 本要點對於在本機關接受服務之人員間發生之性騷擾事件，亦適用之。本機關雖非加害人所屬單位，於接獲性騷擾申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送臺南市性騷擾防治委員會。
- 二十、 調查小組委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得支領撰稿費。非本機關人員列席會議時，得依規定支領出席費。
- 二十一、 調查小組及舉辦性騷擾防治相關教育訓練所需經費，由本機關相關預算項下支應。