

# 新北市樹林區公所性騷擾防治措施

中華民國 100 年 5 月 19 日新北樹人字第 1000014275 號函訂定  
並經新北市政府 100 年 5 月 27 日北府社區字第 1000521358 號函備查  
嗣經新北市政府 107 年 1 月 18 日新北府社區字第 1070064803 號函修正備查  
本所 109 年 6 月 20 日新北樹人字第 1092517113 號函修訂  
並經新北市政府 109 年 7 月 3 日新北府勞業字第 1091169525 號函修正備查

## 一、目的：

新北市樹林區公所(以下簡稱本所)為保障性別工作權平等，防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，並確實維護當事人之權益，依性別工作平等法第十三條第一項、性騷擾防治法第七條第一、二項規定，訂定本防治措施。

## 二、本防治措施所稱性騷擾，包括：

(一)性別工作平等法之性騷擾，謂下列情形之一者：

- 1、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。
- 2、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。

(二)性騷擾防治法之性騷擾，係指性侵害犯罪以外，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、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- 2、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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。

適用前項第一款性別工作平等法所稱之性騷擾事件者，不適用同一項第二款性騷擾防治法所稱之性騷擾事件。

性侵害、性騷擾行為適用性別平等教育法者，不適用本防治措施。

## 三、適用對象：

本防治措施適用於本所員工(包含派遣勞工、技術生與實習生，以下同)執行職務時，遭任何人性騷擾；以及本所員工遭任何人申訴性騷擾事件。

## 四、受理申訴之處理程序：

(一)性騷擾事件之申訴，由受害人或其代理人向本所人事室提起：

專線電話：26812106 轉 2201 傳真：86752310 電子信箱：shulin6007@gmail.com

(二)第2點第1項第2款涉及性騷擾申訴案件，應自事實發生之日起一年內為之。

(三)性騷擾事件之申訴得以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，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。

(四)申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- 1、申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及連絡電話。
- 2、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。
- 3、有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及連絡電話，並應檢附委任書。
- 4、申訴之事實內容及相關證據。
- 5、申訴之年月日。

(五)申訴書或言詞作成之紀錄不合前款規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於14日內補正。

(六)申訴人或其代理人於案件審議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達本所人事室後既予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。

(七)性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

1. 申訴書或言詞作成之紀錄，未於第五款所定期限內補正者。
2. 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者，**另涉及職場性騷擾案件之申復程序已完成者亦同。**
3. 提起申訴逾申訴期限者。

**(八)適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件，行為人為機關首長時，受害人應向新北市政府提出申訴。**

五、本所為處理性騷擾事件之申訴，得組成申訴處理調查單位(以下簡稱調查單位)：

(一)調查單位成員由右列人員組成之：主任秘書(擔任召集人)、民政課1人、社會人文課1人、秘書室1人、政風室1人、人事室1人、調解委員會秘書1人。

(二)前款調查單位人數，非主管級成員人數應大於主管級成員人數，**男性以1/3以上為宜**，女性不得少於二分之一，**並得視需要參考衛生福利部建置之「性騷擾調查專業人才庫」(網址：<https://expert.mohw.gov.tw/>)**，聘請專家學者擔任委員會成員，均為無給職，調查人員因故出缺，由原單位指派合適人選繼任；倘前款所訂之成員女性性別不足二分之一時，則另由區長指定適當人員擔任。

(三)調查單位開會時，應有全體人數二分之一以上出席方得開會，有出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於召集人。

(四)受理申訴者應將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，並密封存檔3年。

六、迴避原則：

(一)性騷擾事件申訴之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一，應自行迴避：

- 1、 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。
  - 2、 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。
  - 3、 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
  - 4、 於該事件，曾為證人、鑑定人者。
- (二)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：
- 1、 有前項所定之情形而不自行迴避者。
  - 2、 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。
- (三)前項申請，應舉其原因及事實，向調查單位為之，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。
- (四)被申請迴避之調查人員在調查單位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。
- (五)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，應由調查單位命其迴避。

七、本所調查單位調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：

- (一)性騷擾事件的調查應以不公開為方式為之，並保護當事人之隱私與人格法益。
- (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機會。
- (三)被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，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它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，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。
- (八)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。
- (九)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。

八、本所人事室於接獲性騷擾申訴案件 7 日內由召集人召開調查單位會議，審議是否受理，不受理之申訴案件，應於 20 日內以書面通知當事人，並副知新北市政府。

九、經調查單位審議非本所受理之性騷擾申訴案件，應於 7 日內將申訴書及相關資料移送所

在地直轄市、縣(市)主管機關處理。

十、調查時程：

經調查單位審議確認受理之申訴案件，召集人應於7日內指派3人以上組成專案小組進行調查，專案小組須於受理之日起2個月內調查完畢，並做成調查報告，提調查單位開會審議，必要時得延長1個月，**延長1次為限**，並應通知當事人。

十一、調查結果：

(一)調查單位對性騷擾事件調查及處理結果應以書面作成決議，並將調查結果通知當事人及新北市政府。

(二)前款書面內容應包括處理結果之理由、提起救濟之期限及受理機關。

十二、懲處、追蹤、考核及監督：

性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處、或其他適當處理之建議，並以書面移送人事室依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復之情事發生。

十三、救濟途徑：

(一)性別工作平等法之性騷擾申訴案：

1. 申訴人及申訴之相對人為本所員工，對申訴案之決議有異議者，得於20日內向本所人事室提起申覆。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

2. **以書面附具理由提出申復，由受理單位另召開會議決議處理之，並應於受理之日起30日內，將結果以書面通知申訴人及被申訴人。**

(二)性騷擾防治法之性騷擾申訴案：調查單位逾期未完成或當事人不服其調查結果者，得於調查期限屆滿或調查決議送達之次日起30日內向新北市政府提出再申訴。

十四、本所每年定期舉辦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，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，參加者給予公假登記。

受僱者於非雇主所能支配、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，並事前詳為告知受僱者。

十五、本防治措施自發布日施行。