

臺中市停車管理處性騷擾防治措施申訴及懲處作業要點

中華民國101年7月19日中市停管人字第1010010635號函訂定

中華民國112年9月6日中市停人字第1120029245號函修正

中華民國113年5月28日中市停人字第1130022405號函修正

中華民國113年7月22日中市停人字第1130030479號函修正

一、臺中市停車管理處（以下簡稱本處）為提供受僱者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，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規定，訂定本要點。

二、本要點所稱之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所規定之情形。包含員工於執行職務時，任何人（含各級主管、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；或主管對員工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。

具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：

- (一)因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- (二)與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。
- (三)以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- (四)強制性交及性攻擊。
- (五)展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

三、本處應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平等之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

本處應就所屬公共場所及公眾得出入場所，定期檢討相關空間及設施，以提供本處所屬員工及受服務人員免於性騷擾之工作與服務環境。

本處知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾，應採取下列有效之糾正及補救措施：

- (一)事件發生當時知悉：

- 1、協助被害人申訴及保全相關證據。
 - 2、必要時協助通知警察機關到場處理。
 - 3、檢討所屬場所安全。
- (二)事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。
- (三)必要時得採取下列處置：
- 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、其他認為必要之處置。

四、本處應對下列人員，定期實施防治性騷擾之教育訓練：

- (一)針對員工，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- (二)針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年舉辦相關教育訓練。

五、本處應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

申訴專線電話：04-22289111分機61387

申訴專用傳真：04-22266966

申訴電子信箱：本處人事管理員 e 化入口網公務信箱
(bibivin@taichung.gov.tw)

六、本處應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

七、本處於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- (一)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，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、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。

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，機關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。

八、本處為處理性騷擾申訴案件，應組成性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱申訴處理委員會），負責處理本處性騷擾申訴案件。置委員三人至七人，由本處機關首長就本處人員中指派之，其中具備性別意識之專業人士，並指派其中一人為主任委員。主任委員為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；女性委員比例不得少於委員總數二分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。

申訴處理委員會委員為無給職，但非本處兼任之委員出席會議時得支領出席費。

申訴處理委員會所需經費由本處相關預算項下支應。

九、性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，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。

本處接獲申訴時，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應通知臺中市政府勞工局。如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應向臺中市政府社會局提出申訴。

十、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、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二)有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- (三)申訴之事實及內容。
- (四)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，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。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。

十一、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，可否同數時取決於主席。

十二、申訴處理委員會之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相識經驗者協助。

十三、申訴處理委員會調查性騷擾申訴，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，應終止其參與，本處並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十四、本處調查性騷擾事件時，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份之資料，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。

十五、申訴處理委員會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。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。

屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，申訴處理委員會應為附理由之書面決議通知當事人及本處，並得作成懲處或其他處理之建議。接獲被害人申訴時，應至勞動部職場性騷擾案件通報系統通報；經調查認定屬性騷擾之案件，並應至勞動部職場性騷擾案件通報系統通報處理結果。

屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，申訴處理委員會應作成調查報告及處理建議，移送臺中市政府社會局辦理。

十六、當事人不服調查結果、決議或懲處之結果，得依下列法令規定提起救濟：

(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：當事人屬公務人員保障法適用及準用對象者，得於收到書面通知次日起三十日內，繕具復審書經由本處向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。當事人非屬公務人員保障法適用及準用對象，依性別平等工作法第三十二條之一申訴期限之規定，向臺中市政府勞工局提起申訴。

(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：依性騷擾防治法規定由臺中市政府社會局辦理，並自行政處分達到之次日起三十日內經該局向臺中市政府提起訴願。

十七、申訴處理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。

十八、性騷擾行為經調查屬實者，本處得視情節輕重，對申訴人之相對人依公務人員考績法或本處工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲處或其他處理。如涉及刑事責任時，本處並應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本處得視情節輕重，對申訴人依公務人員考績法或本處工作規則等相關規定為懲處或處理。

十九、本處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、當事人有輔導或醫療等需要者，本處得引介專業輔導或醫療機構。

二十一、本處不得因員工提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。

二十二、性騷擾事件如涉及本處機關首長時，其申訴應向本處上級機關提出。

本處機關首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，得依指揮監督權限由上級機關或本處先行停止或調整其職務。

二十三、本要點未規定事宜，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法規辦理。