

# 臺中市公共運輸及捷運工程處性騷擾防治申訴及懲處作業要點

中華民國113年5月21日中市公捷人字第1130007016號函訂定  
中華民國113年7月19日中市公捷人字第1130041911號函修正

- 一、臺中市公共運輸及捷運工程處（以下簡稱本處）為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，建立性騷擾事件申訴管道，並採取適當之預防、糾正、懲處及補救等措施，依性別平等工作法第十三條、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法第七條及性騷擾防治準則，特訂定本要點。
- 二、本要點適用於性騷擾事件之申訴人或被申訴人為本處所屬員工（含求職者、實習生及派遣勞工）。但適用性別平等教育法規定者，不適用本規範。  
性騷擾事件之申訴人為本處所屬員工，被申訴人如非本處所屬員工者，本處應提供申訴人行使權利之協助。
- 三、本要點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。  
性騷擾之調查，除依前項規定之情形認定外，並得綜合審酌下列各款情形：
  - （一）不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。
  - （二）寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
  - （三）反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。
- 四、本處應對下列人員實施性騷擾防治之教育訓練及宣導：
  - （一）針對本處所屬員工，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
  - （二）每年至少辦理防治性騷擾相關教育訓練一次，並以各級主管、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員為優先參加。
  - （三）利用各項集會、電子郵件、編印宣導素材（如海報、摺頁、懶人包）等多元方式，加強員工有關性騷擾防治措施、申訴管道

及相關法令之宣導。

五、本處受理性騷擾事件之管道如下：

(一)專線電話：(○四) 二二二八九一一一轉六一一五三

(二)專用傳真：(○四) 二二二五八四二四

(三)專用電子信箱：veuxu@taichung.gov.tw

(四)專責人員：人事室主任

六、本機關所定性騷擾防治、申訴及懲處作業要點，由本處人事室於工作場所顯著之處公開揭示。

前項公開揭示應以書面、電子資料傳輸方式或其他可隨時取得資料之方式為之。

七、性騷擾事件之行為人或被害人為本處所屬員工者，被害人或其代理人，得以言詞、電子郵件或書面向本處提出申訴。

性騷擾之申訴人或其代理人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，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。

本處受理申訴後，應依下列規定辦理：

(一)以言詞或電子郵件申訴者，受理之人員或單位應作成書面紀錄，經向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認內容無誤。

(二)書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人或其代理人簽名或蓋章，並載明下列事項：

1、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、申訴日期。

2、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、申訴日期。

3、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。

4、申訴之事實內容及相關證據。

5、性騷擾事件發生或知悉之時間。

(三)申訴不合前二款規定可補正者，應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

性騷擾事件之行為人為本處首長者，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應向上級機關、所屬主管機關或監督機關提出申訴；如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應向本府社會局提出申訴。

機關接獲申訴時，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應通知本府勞工局。

八、本處於知悉所屬員工有發生性騷擾之情形時，應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、檢討所屬場所安全。

3、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，並不得對申訴人工作條件作不利之變更。

4、對申訴人提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

5、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。

6、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戒或處理。

7、如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

(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、檢討所屬場所安全。
- 3、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- 4、告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助提起申訴。
- 5、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- 6、依被害人意願，提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、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，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。性騷擾之被申訴人如非為本處員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本處仍將依規定辦理，並採取前項所定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，本處於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第一項所定之糾正及補救措施：

- (一)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。

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

- (一)事件發生時知悉：
  - 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、尊重當事人意願，減低當事人雙方互動機會。
  - 2、避免報復情事。

3、預防減低行為人再度性騷擾之可能。

本處應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，避免發生性騷擾事件。

九、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七人，其中一人為召集人，由本處首長指定機關內員工兼任，並為會議主席，其餘委員由本處自正式公務人員中聘兼之，其中小組成員之女性比例不得低於二分之一，並應聘請具備性別意識之專家學者擔任。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。

十、本處性騷擾申訴事件之處理程序如下：

(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，調查小組成員以三人為原則，其中女性成員之比例不得少於二分之一，並應有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)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

1、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。

- 2、前目決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。
  - 3、本處接獲被害人申訴後，應至勞動部職場性騷擾通報系統通報；經調查認定性騷擾案件，並應至勞動部職場性騷擾通報系統通報處理結果。
- (六)屬性騷擾防治法規之性騷擾事件，應作成調查報告及處理建議，移送本府社會局辦理。

十一、本處調查性騷擾申訴事件，應依據下列原則辦理：

- (一)秉持客觀、公正、專業原則實施調查。
- (二)性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並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。
- (三)申訴處理單位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，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- (四)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。
- (五)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。
- (六)性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮商協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

十二、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。

十三、申訴人及被申訴人不服調查結果、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：

- 1、公務人員及聘用人員應自行政處分達到之次日起三十日內經本機關向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。
- 2、公務人員及聘用人員以外之其他人員，依性別平等工作法第三十二條之一申訴期限之規定，向本府勞工局提起申訴。

(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件依性騷擾防治法第十六條規定，自行政處分達到之次日起三十日內經社會局向本府提起訴願。

十四、適用性騷擾防治法之事件，除權勢性騷擾事件外，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。

十五、申訴事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，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。
- (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。
- (三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。
- (四)於該事件，曾為證人、鑑定人。

申訴事件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。

(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向該申訴事件之調查單位為之，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。

被申請迴避之調查人員在調查單位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。調查人員有第一項規定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。

十六、性騷擾事件提起申訴後，得於處分作成前，以書面撤回申訴。

前項撤回申訴後，如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，不得就同一案件再提起申訴。

第一項撤回如委任代理人提出者，受委任人應有特別代理權。

十七、本處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，得由其具指揮監督權限之上級機關或本處停止或調整其職務。

依前項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之薪資或給與。

十八、本處處理性騷擾事件之有關人員，對於知悉之內容應負保密責任，不得對外洩漏。違反者，本處應即終止其參與，並由本處依規定懲戒或處理。

十九、本處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，不得予以解職、調職或為其他不利之處分。違反者，如經查明屬實，將視情節輕重予以必要之處分。

二十、本處所屬員工性騷擾行為經調查屬實者，本處應將調查結果送交



考績委員會為適當之懲戒或處理；如經證實有誣告之事實者，除對受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；其涉及刑事責任者，得移送司法機關處理。

性騷擾事件之調查及處理結果應定期回報本府人事處。

二十一、本處應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事之發生。