新北市政府高齡長期照顧處性騷擾防治、申訴及調查處理措施

中華民國115年5月29日簽准訂定

一、新北市政府高齡長期照顧處(以下簡稱本處)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「性別平等工作法」暨其施行細則、「工作場所性騷擾防治措施準則」、「性騷擾防治法」暨其施行細則、「性騷擾防治準則」等相關規定訂定本措施。

二、本措施所定性騷擾，其範圍包含性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條各款情形。

性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、言詞、行為、認知或其他具體事實為之，並綜合判斷下列行為與樣態：

(一)性別平等工作法所稱之性騷擾行為包括但不限於以下樣態：

1、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。

2、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。

3、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

(二)性騷擾防治法所稱之性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列行為：

1、羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。

2、跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。

3、偷窺、偷拍。

4、曝露身體隱私部位。

5、以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳

送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。

6、乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。

7、其他與前六款相類之行為。

適用性別平等工作法所稱之性騷擾事件者，不適用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，不適用本措施。

三、本措施適用於本處員工執行職務時及求職者遭任何人性騷擾；及本處員工與求職者遭任何人申訴性騷擾事件。

四、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，應有以下作為：

(一)定期檢討所屬公共場所及公眾得出入之場所之空間與設施整體安全。

(二)前款場所有性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施：

1、注意被害人安全。尊重被害人意願，減低當事人互動之機會，預防、減低行為人再度加害之可能。避免報復。

2、注意當事人隱私之維護。

3、協助被害人申訴及保全相關證據。

4、必要時協助通知警察機關到場處理。

5、檢討所屬場所安全。

6、其他認為必要之處置。

(三)本處於性騷擾事件發生後知悉者，仍應採取有效之糾正及補救措施，再次檢討所屬場所安全。

本處於知悉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、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。

(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，本處仍應依前款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

(四)性騷擾事件之申訴人為本處員工，被申訴人如非本處員工者，本處應提供申訴人行使權利之協助。

性騷擾行為發生時，行為人與受害人分屬不同機關（含所屬機關【構、學校、事業單位】），但與本處具共同作業或業務往來關係者，依下列方式處理：

(一)行為人如非本處員工者，於知悉性騷擾之情形時，以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知行為人所屬機關共同協商解決，採取立即有效之糾正及補救措施，並保護當事人之隱私及其他人格法益。另以口頭通知者，應作成書面紀錄。

(二)被害人如非本處員工者，通知其所屬主管機關，並由該機關主責受理申訴及調查，另通報被害人勞務提供地之地方主管機關。

五、性騷擾申訴案件之受理程序如下：

(一)適用性別平等工作法之性騷擾申訴案件：

1、由申訴人或其代理人向本處提起申訴。

2、行為人為本處機關首長，申訴人屬公務人員保障法之適（準）用對象者，應向新北市政府衛生局提出申訴；申訴人非屬公務人員保障法之適（準）用對象者，除向本處申訴外，得逕向新北市政府勞工局提出申訴。

3、本處接獲申訴時，應通知新北市政府勞工局。

4、申訴人依性別平等工作法第三十二條之一第一項但書規定，向新北市政府提出申訴者，申訴期限依同條第二項及第三項規定辦理。

(二)適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件：

1、申訴時行為人為本處員工，向本處提出申訴。

2、申訴時行為人為本處機關首長，向新北市政府社會局提出申訴。

3、申訴時行為人不明或非本處員工及本處機關首長，向性騷擾事件發生地之警察機關提出申訴。

4、申訴人提出申訴期限依性騷擾防治法第十四條第一項及第二項規定辦理。

申訴應以書面載明下列事項，必要時得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，由受理人員或單位作成紀錄，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：

(一)申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務機關或就學單位、職稱、住居所、聯絡電話。

(二)有法定或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書。

(三)申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

(四)性騷擾事件發生或知悉之時間。

(五)申訴之年、月、日。

前項適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件，其申訴書內容依其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正；未符應載明事項且逾期未補正者，本**處**應即移送新北市政府社會局處理。

適用性騷擾防治法之申訴案件，有下列情形之一者，應不予受理，並移送新北市政府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，經通知限期補正，屆期未補正。

(三)同一性騷擾事件，已結案、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申訴案件，如於本處不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位，未能查明調查單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查。移送時，以書面通知當事人，並副知新北市政府社會局。

受理之申訴事件，應於申訴提出或移送申訴事件到達之次日起七日內開始調查，並於二個月內調查完畢，必要時得延長一個月，延長以一次為限，並通知當事人。

六、本處為處理性騷擾事件之申訴，於接獲申訴案件後，得組成性騷擾申訴調查委員會(以下簡稱委員會)：

(一)委員會成員五人至十五人(以奇數為宜)，其中應有具備性別意識之專業人士，由機關首長聘（派）兼任之，並就本處員工指定一人為召集人並擔任會議主席，主席因故無法出席主持會議時，得指定其他委員代理之。任期為二年，均為無給職，因故出缺，由侯補人選繼任至原任期屆滿之日止。

(二)前款委員會人數，女性代表比例不得少於二分之一且任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一，並得視需要參考勞動部或衛生福利部建置之性騷擾調查專業人才庫，聘請專家學者擔任委員會成員。

(三)委員會開會時，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)處理性騷擾事件之申訴時，應組成三人以上之調查小組進行調查。調查小組應具備性別意識，並有外部專業人士至少一人。其中女性代表比例不得低於二分之一，男性代表不得低於三分之一。必要時，得請求警察機關協助。

七、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情形之一，當事人得申請迴避：

1、有前款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)前款申請，應舉其原因及事實，向委員會提出，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。

(五)調查人員有第一款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由委員會命其迴避。

八、委員會調查性騷擾事件時，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。

九、調查結果通知及救濟途徑：

(一)適用性別平等工作法之性騷擾事件

1、本處將以書面通知當事人調查及處理結果(含理由)。

2、當事人對調查結果有異議者，得依下列規定提起救濟：

(1)公務人員保障法適(準)用對象者，應自行政處分達到之次日起三十日內經本處向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

(2)非屬公務人員保障法適(準)用對象者，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一申訴期限之規定，向新北市政府勞工局提起申訴。

3、經調查認定屬性騷擾之事件，應將處理結果通知新北市政府勞工局。

(二)適用性騷擾防治法之性騷擾事件

1、本處對性騷擾事件調查及處理結果應以書面作成決議，移送新北市政府社會局審議，經審議後，由新北市政府將該申訴案件之調查結果通知當事人及本處。

2、當事人如不服新北市政府之申訴調查結果，得於調查結果通知送達之次日起三十日內檢附行政處分影本、訴願書至新北市政府，由新北市政府層轉衛生福利部審議，如不服訴願決定，得於決定書送達之次日起二個月內提起行政訴訟。

(三)本處應將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，並密封存檔十年。

十、懲處、追蹤、考核及監督：

(一)性騷擾行為經調查屬實成立，本處應視情節輕重對被申訴人作成調整職務、懲處、或其他適當處理，並以書面移送相關單位依規

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，確保懲處或處理措施有效執行，並避免再度性騷擾或報復之情事發生。

(二)本處依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本處賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

(三)性騷擾行為之事實涉及刑責，本處得同時移送司法機關並依規定辦理通報。如經證實誣告之事實者，本處亦得對申訴人為適當之懲處或處理。

十一、當事人有輔導、醫療等需要者，本處得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十二、本處應針對下列人員每年定期舉辦防治性騷擾相關教育訓練，或鼓勵員工以公假參與性騷擾防治、消除性別歧視及促進性別平等相關教育訓練，以防治性騷擾或性別歧視情事發生：

(一)所屬員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練、性別平等知能、性騷擾基本概念、法令與防治、性騷擾申訴之流程與方式，以及其他與性騷擾防治相關等教育訓練。

(二)處理性騷擾事件或有管理責任之人員應優先實施性別平等工作法及性騷擾防治法之認識與事件之處理、覺察及辨識權力差異關係、性騷擾事件有效之糾正及補救措施、被害人協助及權益保障事宜、其他與性騷擾防治相關之教育訓練。

十三、本處於工作場所顯著之處公開揭示下列受理性騷擾事件申訴之管道：

專線電話：(02)2257-7155分機3826

傳真：(02)2259-2872

電子信箱：AQ3107@ntpc.gov.tw

本處各單位知有性騷擾事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救措施，並協助被害人申訴事宜，本處受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

十四、本措施未盡事宜，依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關規定辦理。

十五、本措施簽奉機關首長核定後公布實施，修正時亦同。