

檔 號: 120707  
保存年限: 永久

## 新竹市政府 函

地址：300191新竹市中正路120號  
承辦人：吳家琳  
電話：03-5216121分機377  
傳真：03-5258235  
電子信箱：010444@ems.hccg.gov.tw

受文者：新竹市政府行政處（法制科）

發文日期：中華民國113年4月1日  
發文字號：府人考字第1130057898號  
速別：普通件  
密等及解密條件或保密期限：  
附件：如說明

主旨：修正「新竹市政府性別歧視與性騷擾防治、申訴及調查處理要點」部分規定，名稱並修正為「新竹市政府性別歧視與性騷擾防治措施申訴及調查處理要點」，自中華民國113年3月8日生效，請查照。

說明：檢送「新竹市政府性別歧視與性騷擾防治措施申訴及調查處理要點」、修正總說明及修正條文對照表各1份。

正本：新竹市政府各處（新竹市政府人事處除外）

副本：新竹市政府人事處、新竹市政府行政處（法制科）

電 2024/04/01 文  
存 16:27 寄

## 新竹市政府性別歧視與性騷擾防治措施申訴及調查處理要點

民國九十二年六月五日奉核定實施

民國九十七年十月二十八日奉核定修正

民國一〇三年七月二日奉核定修正

民國一〇五年三月一日奉核定修正

民國一〇五年九月六日奉核定修正

民國一〇九年十一月十六日奉核定修正

民國一一三年三月二十六日奉核定修正並自一一三年三月八日生效

一、新竹市政府（以下簡稱本府）為維護職場性別工作權平等及提供員工與受服務對象免於性別歧視與性騷擾之工作及服務環境，並建立性別歧視與性騷擾事件申訴管道，維護當事人權益，特依性別平等工作法（以下簡稱性工法）第十三條第一項、第三十二條、性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）第七條第一項，訂定本要點。

二、本要點適用於本府員工相互間或員工與服務對象間、員工為任何人申訴有性別歧視或性騷擾之行為。

性別歧視或性騷擾之被害人為本府員工時，本府應採行避免前述事件再度發生之措施、對相關事件進行釐清或調查、對行為人為適當之處理及對被害人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

三、本要點所稱性騷擾，指性工法第十二條、性騷法第二條及性騷擾防治準則第二條所規定之情形。所稱性別歧視指違反性工法第七條至第十一條所定之禁止規定。

性騷擾之調查與認定，除依前項規定，並依性騷法施行細則第二條及工作場所性騷擾防治措施準則第五條規定，綜合審酌個案情形。

四、本府設置性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱申訴會），負責處理本府性別歧視與性騷擾申訴案件。

申訴會置委員五至九人，其中一人為主任委員，由秘書長兼任，其餘委員由市長就本府職員、社會公正人士及專家學者聘（派）兼之，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員比例不得低於二分之一。

委員任期二年，期滿得續聘（派）之，任期內出缺時，得補聘（派）之，其任期至原任期屆滿之日止。

申訴會置執行秘書一人，幹事若干人，由本府職員派兼之。

申訴會應有全體委員過半數之出席始得開會，經出席委員過半數之同意始得決議，可否同數時，取決於主席。

前項申訴會由主任委員召集並為會議主席，主席因故不能出席時，得指定委員代理。

申訴會兼職人員均為無給職。

五、本府人事處應採行適當措施，防治性別歧視與性騷擾情形，並設置專線電話(03-5216121 轉 377)、傳真(03-5258235)、專用信箱或電子信箱(hc3100@ems.hccg.gov.tw)等申訴及建言管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

如有性別歧視或疑似事件發生時，應即時檢討、改善、受理申訴；如有性騷擾事件或疑似事件發生時，應採取性工法第十三條第二項或性騷法第七條第二項、第三項所定之糾正與補救措施。

六、申訴會受理申訴之處理程序如下：

(一)申訴應以書面載明下列事項，必要時得以言詞、電話、傳真、書信、電子郵件方式提出，但適用性騷法規範之申訴案件，其申訴書不合規定而其情形可補正者，由本府人事處通知申訴人於十四日內補正。

1、申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學單位、職稱、住居所、聯絡電話。

2、申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

3、本人之簽名或蓋章。

4、申訴日期。

(二)申訴以言詞或電子郵件方式提出者，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。

(三)有法定或委任代理人者，應載明姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住居所及聯絡電話。委任代理人應檢附委任書。

(四)性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。申訴人或其代理人得於申訴案件決議書送達前，以書面撤回申訴，委任代理人撤回應具委任書，並於送達申訴會後予以結案。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

(五)接獲適用性工法規範之性騷擾申訴案件時，應通知本府勞工處。

七、申訴會審議程序如下：

(一)接獲性騷擾申訴案件，本府人事處應請主任委員於七日內指派三名至五名委員組成調查小組進行調查，其中女性代表比例不得低於二分之一，調查小組應有至少一名具備性別意識之外部專業人士。

(二)調查小組調查過程應保護申訴人及被申訴人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，由小組委員將結果作成調查報告書，如屬性工法規範之性騷擾事件，提申訴會審議；如屬性騷法規範之性騷擾事件，應將調查報告書提報本府社會處審議。調查報告書之內容應包括下列事項：

- 1、性騷擾申訴事件之案由，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、申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯與相關物證之查驗。
- 4、事實認定及理由。
- 5、處理建議。

(三)申訴會審議時以不公開為原則。但必要時得指派委員對外說明。

(四)申訴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，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請相關學識經驗者協助，當事人不為陳述意見者，申訴會得予以函催或逕為決議。

(五)如屬性工法規範之性騷擾事件，申訴會應對申訴案件做出成立或不成立之決議並附記理由，作成決議前，應參考調查小組之調查結果處理之。決議成立者，並依相關懲處法令作成懲處，要求被申訴人以書面保證不得再有類似行為發生或其他處理等建議，移請本府人事處依規定辦理懲處或相關單位執行有關事項，並應將處理結果通知本府勞工處。

(六)申訴決議應以書面通知當事人。

(七)適用性工法規範之申訴案件，應自接獲申訴之翌日起二個月內結案；適用性騷法規範之申訴案件，應自受理申訴或移送到達之日起二個月內調查完成。但必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

八、適用性騷法規範之申訴案件有下列各款不予受理情形之一者，本府人事處應即移送本府社會處決定不予受理或應續行調查：

(一)當事人提出申訴逾越性騷法第十四條第一項、第二項之申訴期限。

(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，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

九、申訴案件之處理、調查及決議之人員應對申訴案件內容負保密責任，並不得偽造、變造、湮滅或隱匿相關證據。違反者，主任委員應立即終止其參與，並得視情節輕重，依規定辦理懲處並解除其聘（派）兼；前述違反者，如非本府人員，得函請其服務機關（構）依規定辦理懲處事宜。

十、申訴案件之處理、調查及決議之人員，有下列情形之一，應自行迴避：

(一)本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係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。

有下列情形之一，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，足認有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向申訴會提出，並應為適當之釋明；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在該申請事件為準駁前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

有第一項所定情形而不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由申訴會命其迴避。

十一、受理性騷擾申訴案件已進入司法程序，或已移送監察院審查或懲戒法院審理者，屬性工法規範之案件，經申訴人同意，申訴會得決議暫緩調查及決議；屬性騷法規範之案件，申訴會認為有必要時，報經本府社會處同意後，申訴會得決議暫緩調查，不受第七點第七款之結案期限之限制。

十二、申訴案件當事人有下列情形之一者，得分別依下列程序提出救濟：

(一)屬性工法規範之性騷擾事件：逾期未處理、不服申訴案之調查或懲戒結

果、被申訴人為機關首長、知悉性騷擾之情形時未採取立即有效之糾正與補救措施，得依性工法第三十二條之一、第三十四條規定，向本府勞工處提出申訴。但申訴人為公務人員、教育人員及軍職人員時，其申訴、救濟及處理程序，依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

(二)屬性騷法規範之性騷擾事件：被申訴人為機關首長時，向本府社會處提出申訴。

(三)性別歧視事件：逾期未處理或當事人對申訴案之決議有異議者，得向本府勞工處提出申訴。但申訴人為公務人員、教育人員及軍職人員時，其申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令規定辦理。

十三、本府員工如經調查確有性騷擾之事實，視情節輕重予以懲處，並對其作成申誡、記過、調職、解聘（僱）等處分之建議，如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處建議；其涉及刑事責任時，得移送司法機關處理。

十四、本府對於申訴案件應採取事後追蹤及監督，確保申訴決定確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。

十五、申訴會認為當事人有輔導或醫療等需要者，得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十六、本府應定期舉辦或鼓勵員工參與防治性騷擾之相關教育訓練，加強員工性騷擾防治觀念。

十七、本要點未規定之事項，依性騷擾相關法規規定辦理。

# 新竹市政府性別歧視與性騷擾防治、申訴及調查處理要點修正 總說明

一、新竹市政府（以下簡稱本府）性別歧視與性騷擾防治、申訴及調查處理要點（以下簡稱本要點）自九十二年六月五日奉核定實施後，期間歷經五次修正，最近一次修正日期為一百零九年十一月十六日。茲因應「性別平等工作法（以下簡稱性工法）」及「性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）」於一百一十二年八月十六日修正公布，為符合現行法令規定，爰修正本要點，並將名稱修正為「新竹市政府性別歧視與性騷擾防治措施申訴及調查處理要點」，以使本府性別歧視與性騷擾防治措施申訴及處理程序規範周妥完備。

## 二、其他縣市處理情形：

因應性工法與性騷法修正，各縣市均應配合修正其性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，目前僅高雄市於一百一十二年十二月二十五日修正其申訴作業處理原則及臺南市於一百一十二年十月十八日修正其申訴處理要點，其餘各縣市尚未針對相關規範修正完竣。

## 三、修正條文內容重點敘明如下：

第一點：因應性工法名稱修正及性騷法條文項次變更，配合修正本要點法規依據名稱，並針對本要點之法規依據酌予調整，以臻明確。

第二點：參酌性工法第十三條第二項修正規定，明定本府應採取之立即有效之糾正及補救措施。

第三點：明定本要點性騷擾定義依據及性騷擾之認定與調查原則，並作文字修正。

第四點：修正申訴會組成成員與性別比例之規定，並配合本府實務作業，修正幹事人數。

第五點：明定由本府人事處採行性別歧視與性騷擾防治措施，並配合實務作業，修正申訴管道聯絡資訊，另參照性工法及性騷法修正內容，分列受理性別歧視及性騷擾申訴之處理措施。

- 第六點：參酌工作場所性騷擾防治措施準則（以下簡稱工作準則）及性騷法施行細則規定，針對受理申訴案件應載明事項，酌作文字修正，並配合性工法及工作準則規定，增訂如接獲適用性工法之性騷擾申訴案件時，應通知本府勞工處，及申訴案件結案後，不得就同一事由再提出申訴。
- 第七點：配合性工法及性騷法修正規定，修正調查小組組成成員與性別比例規定及申訴案件審議程序。
- 第八點：考量性工法並未針對雇主得不受理申訴之要件予以規範，及配合性騷法、性騷法施行細則規定，刪除適用性工法規範之申訴案件不予受理情形，並修正適用性騷法規範之申訴案件不予受理要件及程序。
- 第九點：增訂參與性騷擾案件人員不得偽造、變造、湮滅或隱匿證據並酌作文字修改。
- 第十點：增訂如有四親等內之血親或家長、家屬關係者應自行迴避之規定並酌作文字修正。
- 第十一點：配合公務員懲戒委員會更名為懲戒法院，並參酌性騷法修正規定，酌作文字修正。
- 第十二點：配合性工法、性騷法及工作準則規定，明定被申訴人為機關首長時之申訴途徑，並修正申訴人為公務人員、教育人員、軍職人員時之申訴、救濟及處理程序。
- 第十六點：增訂應定期舉辦或鼓勵員工參與防治性騷擾之教育訓練。
- 第十七點：增訂未規定事項，依性騷擾相關法規規定辦理。

# 新竹市政府性別歧視與性騷擾防治、申訴及調查 處理要點修正 對照表

修正名稱	現行名稱	說明
新竹市政府性別歧視與性騷擾防治 <u>措施</u> 申訴及調查處理要點	新竹市政府性別歧視與性騷擾防治、申訴及調查處理要點	參照工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則（現名稱修正為工作場所性騷擾防治措施準則，以下簡稱工作準則）之名稱，修正本要點名稱。
修正規定	現行規定	說明
一、新竹市政府（以下簡稱本府）為維護職場性別工作權平等及提供員工與受服務對象免於性別歧視與性騷擾之工作及服務環境， <u>並建立性別歧視與性騷擾事件申訴管道</u> ，維護當事人權益， <u>特依性別平等工作法（以下簡稱性工法）第十三條第一項、第三十二條、性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）第七條第一項</u> ，訂定本要點。	一、新竹市政府（以下簡稱本府）為維護職場性別工作權平等及提供員工與受服務對象免受性別歧視與性騷擾之工作及服務環境， <u>防治性騷擾事件發生並消除性別歧視</u> ，建立性別歧視與性騷擾事件申訴管道，維護當事人權益，依性別 <u>工作平等法第十三條第一項、第三十二條、性騷擾防治法第七條第二項、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第二條、性騷擾防治準則第四條、性騷擾防治法施行細則第七條</u> ，特訂定本要點。	一、配合性別平等工作法（以下簡稱性工法）名稱修正及性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）第七條項次修正，酌作文字修正。 二、考量工作準則、性騷擾防治準則、性騷法施行細則，其法規依據皆為性工法或性騷法，爰予以刪除，以臻明確。
二、本要點適用於本府員工相互間或員工與服務對象間、員工 <u>為任何人申訴有性別歧視或性騷擾之行為</u> 。 性別歧視或性騷擾之被	二、本要點適用於本府員工相互間或員工與服務對象間、員工 <u>遭任何人申訴之性別歧視與性騷擾事件</u> 。 性別歧視與性騷擾之被	一、第一項酌作文字修正。 二、第二項參酌性工法第十三條第二項修正規定，明定本府應採取之立即有效

<p>害人為本府員工時，本府應採行避免前述事件再度發生之措施、對相關事件進行釐清或調查、對行為人為適當之處理及對被害人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。</p>	<p>害人如為本府員工，本府依法提供被害人行使權利之法律協助。</p>	<p>之糾正及補救措施。</p>
<p>三、本要點所稱性騷擾，指性工法第十二條、性騷法第二條及性騷擾防治準則第二條所規定之情形。所稱性別歧視指違反性工法第七條至第十一條所定之禁止規定。性騷擾之調查與認定，除依前項規定，並依性騷法施行細則第二條及工作場所性騷擾防治措施準則第五條規定，綜合審酌個案情形。</p>	<p>三、本要點所稱性騷擾與性別歧視，定義如下：</p> <p>(一) 性別工作平等法之性騷擾：</p> <p>1、員工於執行職務時，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。</p> <p>2、雇主、主管或因工作關係有管理監督權者利用其工作上的權力、機會或方法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、行為、圖片或其他方法，作為任用、聘僱、勞務契約成立、存續、</p>	<p>一、第一項鑑於性工法第十二條及性騷法第二條修正有關性騷擾之定義，增訂權勢性騷擾、持續性性騷擾，及性騷擾防治準則第二條所定性騷擾之不同態樣，考量性騷擾的定義與態樣，常因社會環境、時空背景而有所變更，為利本要點之性騷擾定義符合現行相關法令規定，並可彈性配合法令修正，爰明定本要點之性騷擾定義依據，保留與時俱進之彈性，以完整保障本府員工之權益。</p> <p>二、第二項依據性騷法施行細則第二條及工作準則第五條規定，增訂性騷擾調查與認定原則。</p>

	<p><u>變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。</u></p> <p><u>(二) 性騷擾防治法之性騷擾：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：</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>(三) 性別歧視：指違反性別工作平等法第七條至第十一條所定之禁止規定。</u></p>	
四、本府設置性騷擾申訴評	四、本府設置性騷擾申訴	一、第二項配合工作準

<p>議委員會（以下簡稱申訴會），負責處理本府性別歧視與性騷擾申訴案件。</p> <p>申訴會置委員五至九人，其中一人為主任委員，由秘書長兼任，其餘委員由市長就本府職員、社會公正人士及專家學者聘（派）兼之，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員比例不得低於二分之一。</p> <p>委員任期二年，期滿得續聘（派）之，任期內出缺時，得補聘（派）之，其任期至原任期屆滿之日止。</p> <p>申訴會置執行秘書一人，幹事若干人，由本府職員派兼之。</p> <p>申訴會應有全體委員過半數之出席始得開會，經出席委員過半數之同意始得決議，可否同數時，取決於主席。</p> <p>前項申訴會由主任委員召集並為會議主席，主席因故不能出席時，得指定委員代理。</p> <p>申訴會兼職人員均為無給職。</p>	<p>評議委員會（以下簡稱申訴會），負責處理本府性別歧視與性騷擾申訴案件。</p> <p>申訴會置委員五至九人，其中一人為主任委員，由秘書長兼任，其餘委員由市長就本府職員、社會公正人士及專家學者聘（派）兼之，其中女性委員不得少於二分之一，男性委員不得少於三分之一。</p> <p>委員任期二年，期滿得續聘（派）之，任期內出缺時，得補聘（派）之，其任期至原任期屆滿之日止。</p> <p>申訴會置執行秘書一人，幹事二人，由本府職員派兼之。</p> <p>申訴會應有全體委員過半數之出席始得開會，經出席委員過半數之同意始得決議，可否同數時，取決於主席。</p> <p>前項申訴會由主任委員召集並為會議主席，主席因故不能出席時，得指定委員代理。</p> <p>申訴會兼職人員均為無給職。</p>	<p>則第十二條修正，增訂申訴會委員應有具備性別意識之專業人士，刪除男性委員不得少於三分之一之規定並酌作文字修正。</p> <p>二、第三項配合本府實務作業及個案情形，修正申訴會幹事人數為若干人，以保留彈性。</p>
<p>五、本府人事處應採行適當措施，防治性別歧視與性騷擾情形，並設置專線電話（03-5216121 轉 377）、傳真（03-52582</p>	<p>五、本府應採行適當措施，防治性別歧視與性騷擾情形，並設置專線電話（03-5216121 轉 552）、傳真（03-526600</p>	<p>一、第一項明定由本府人事處採行性別歧視與性騷擾防治措施，並配合實務作業，修正申訴專線</p>

<p>35)、專用信箱或電子信箱(hc3100@ems.hccg.gov.tw)等申訴及建言管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。</p> <p>如有性別歧視或疑似事件發生時，應即時檢討、改善、受理申訴；如有<u>性騷擾事件或疑似事件發生時</u>，應採取性工法第十三條第二項或性騷法第七條第二項、第三項所定之<u>糾正與補救措施</u>。</p>	<p>6)、專用信箱或電子信箱(hc3100@ems.hccg.gov.tw)等申訴及建言管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示；如有性別歧視與<u>性騷擾</u>或疑似事件發生時，應即時檢討、改善<u>防治措施</u>、受理申訴或協助提出告訴。</p>	<p>電話及傳真。</p> <p>二、第二項由現行本點後段移列，參酌性工法第十三條、第三十四條及性騷法第七條修正內容，分列本府人事處受理性別歧視及性騷擾申訴之處理措施。</p>
<p>六、申訴會受理申訴之處理程序如下：</p> <p>(一)申訴應以書面載明下列事項，必要時得以言詞、電話、傳真、書信、電子郵件方式提出，但<u>適用性騷法規範之申訴案件</u>，其申訴書不合規定而其情形可補正者，<u>由本府人事處通知申訴人於十四日內補正</u>。</p> <p>1、申訴人姓名、性別、出生年月日、<u>身分證明文件編號、服務或就學單位、職稱、住居所、聯絡電話</u>。</p> <p>2、申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。</p>	<p>六、申訴會受理申訴之處理程序如下：</p> <p>(一)申訴應以書面載明下列事項，必要時得以言詞、電話、傳真、書信、電子郵件方式提出，但不合規定而其情形可補正者，<u>應於十四日內以書面補正</u>。</p> <p>1、申訴人姓名、性別、出生年月日、<u>國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話</u>。</p> <p>2、申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。</p> <p>3、本人之簽名或蓋章。</p> <p>(二)申訴以言詞方式提出者，受理之人員</p>	<p>一、第一項第一款參酌工作準則第十一條與性騷法施行細則第十二條規定，修正受理申訴案件應載明事項，並考量性工法未規範雇主得不補正即不受理申訴之情形，爰僅依性騷法施行細則第十四條第一項，規定適用性騷法規範之申訴案件得補正期間。</p> <p>二、第一項第四款依據工作準則第十八條第四項規定增訂性騷擾申訴案件結案後，不得就同一事由再提出申訴。另參酌勞動部一百十三年二月二十三日勞動條五字第一一</p>

<p>3、本人之簽名或蓋章。</p> <p>4. <u>申訴日期。</u></p> <p>(二) <u>申訴以言詞或電子郵件方式提出者</u>，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。</p> <p>(三) 有法定或委任代理人者，應載明姓名、性別、出生年月日、<u>身分證明文件編號、職業、住居所及聯絡電話</u>。委任代理人應檢附委任書。</p> <p>(四) <u>性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴</u>。申訴人或其代理人得於申訴案件決議書送達前，以書面撤回申訴，委任代理人撤回應具委任書，並於送達申訴會後予以結案。但<u>申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴</u>。</p> <p>(五) <u>接獲適用性工法規範之性騷擾申訴案件時，應通知本府勞工處。</u></p>	<p>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。</p> <p>(三) 有法定或委任代理人者，應載明姓名、性別、出生年月日、<u>國民身分證統一編號、職業、住所或居所及聯絡電話</u>。委任代理人應檢附委任書。</p> <p>(四) 申訴人或其代理人於申訴案件作成決議前得撤回申訴，<u>其撤回方式應以書面為之</u>，委任代理人撤回應具委任書，並於送達申訴會後即予結案備查，且不得就同一事由再提出申訴。</p> <p><u>機關首長為性騷擾行為人時，當事人除依本府內部管道申訴外，亦得向新竹市性別工作平等及就業歧視評議委員會（本府勞工處）提出申訴。</u></p>	<p>三〇一四七六七九A號函送之僱用員工一百人以上未滿五百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本（以下簡稱規範範本）第十三條，修正撤回申訴之相關規定。</p> <p>三、依據性工法第十三條第四項規定，接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關，爰增訂第五款，如接獲適用性工法之性騷擾申訴案件時，應通知本府勞工處。</p> <p>四、現行本點第二項有關機關首長為性騷擾行為人時之申訴管道規定，移列於本要點第十二點規定。</p>
--	--	---

<p>七、申訴會審議程序如下：</p> <p>(一) 接獲性騷擾申訴案件，本府人事處應請主任委員於七日內指派三名至五名委員組成<u>調查小組</u>進行調查，其中<u>女性代表比例不得低於二分之一</u>，<u>調查小組應有至少一名具備性別意識之外部專業人士</u>。</p> <p>(二) <u>調查小組調查過程應保護申訴人及被申訴人之隱私權及其他人格法益</u>，調查結束後，由小組委員將結果作成調查報告書，<u>如屬性工法規範之性騷擾事件</u>，提申訴會審議；<u>如屬性騷法規範之性騷擾事件</u>，應將調查報告書提報本府社會處審議。<u>調查報告書之內容應包括下列事項：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、<u>性騷擾申訴事件之案由，包括當事人之敘述。</u></li> <li>2、<u>調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</u></li> <li>3、<u>申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯與相關物</u></li> </ol>	<p>七、申訴會審議程序如下：</p> <p>(一) 接獲性騷擾申訴案件，本府人事處應請主任委員於七日內指派三名至五名委員組成<u>專案小組</u>進行調查。</p> <p>(二) <u>專案小組調查過程應保護申訴者及被申訴者之隱私權及其他人格法益</u>，調查結束後，由小組委員將結果作成調查報告書，提申訴會審議。</p> <p>(三) 申訴會審議時以不公開為原則。但必要時得指派委員對外說明。</p> <p>(四) <u>申訴會作成決議前，應通知申訴人、被申訴人陳述意見，並得邀請關係人、學者專家或相關人員列席說明</u>，<u>申訴人、被申訴人不為陳述意見者</u>，申訴會得予以函催或逕為決議。</p> <p>(五) 申訴會應對申訴案件做出成立或不成立之決議，決議成立者，並依相關懲處法令作成懲處。<u>命被申訴人以書面保證不得再有類似行為發生或其他處理等建議移請人事</u></p>	<p>一、參酌工作準則第十三條第二項，修正專案小組為調查小組。</p> <p>二、第一款配合工作準則第十三條第二項及性騷擾防治準則第九條第二項規定，增訂調查小組成員應有至少一名具備性別意識之外部專業人士，且女性代表比例不得低於二分之一。</p> <p>五、第二款依據工作準則第十四條、性騷法第十五條第四項及性騷法施行細則第十八條規定，分列屬性工法或性騷法規範之性騷擾事件之申訴處理程序，並明定調查報告書應載明之事項。</p> <p>六、第四款參酌工作準則第十六條規定，配合修正內容。</p> <p>七、第五款配合工作準則第十七條及性工法第十三條第四項規定，增訂如屬性工法規範之性騷擾事件，申訴會之決議應附記理由，作成決議前，應參考調查小組之調查結果，並將處理結果通知本府勞工處並酌作文字修正。</p>
--	--	--

<p><u>證之查驗。</u></p> <p>4、<u>事實認定及理由。</u></p> <p>5、<u>處理建議。</u></p> <p>(三) <u>申訴會審議時以不公開為原則。但必要時得指派委員對外說明。</u></p> <p>(四) <u>申訴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，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請相關學識經驗者協助，當事人不為陳述意見者，申訴會得予以函催或逕為決議。</u></p> <p>(五) <u>如屬性工法規範之性騷擾事件，申訴會應對申訴案件做出成立或不成立之決議並附記理由，作成決議前，應參考調查小組之調查結果處理之。決議成立者，並依相關懲處法令作成懲處，要求被申訴人以書面保證不得再有類似行為發生或其他處理等建議，移請本府人事處依規定辦理懲處或相</u></p>	<p>處依規定辦理懲處或相關單位執行有關事項。</p> <p>(六) <u>申訴決議應載明理由，以書面通知當事人。如屬適用性騷擾防治法規範之性騷擾事件應副知本府社會處。</u></p> <p>(七) <u>申訴案件應自收受申訴書之次日起二個月內為之；必要時得延長，並應以書面通知當事人，延長以一次為限，最長不得逾一個月。</u></p>	<p>八、第六款參酌工作準則第十七條第三項，酌作文字修正，並依據性騷法第十五條第四項規定，如屬性騷法規範之性騷擾事件，應將調查報告及處理建議移送本府社會處辦理審議，爰刪除將申訴決議副知本府社會處之文字。</p> <p>九、第七款參酌工作準則第十八條第一項及性騷法第十五條第一項規定，如屬性工法規範之申訴案件，應自接獲申訴之翌日起二個月內結案；如屬性騷法規範之申訴案件，應自受理申訴或移送到達之日起二個月內完成調查。</p>
---	--	---

<p>關單位執行有關事項，並應將處理結果通知本府勞工處。</p> <p>(六) 申訴決議應以書面通知當事人。</p> <p>(七) <u>適用性工法規範之申訴案件，應自接獲申訴之翌日起二個月內結案；適用性騷法規範之申訴案件，應自受理申訴或移送到達之日起二個月內調查完成。但必要時，得延長一個月，並應通知當事人。</u></p>		
<p>八、<u>適用性騷法規範之申訴案件有下列各款不予受理情形之一者，本府人事處應即移送本府社會處決定不予受理或應續行調查：</u></p> <p>(一) <u>當事人提出申訴逾越性騷法第十四條第一項、第二項之申訴期限。</u></p> <p>(二) <u>申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。</u></p> <p>(三) <u>同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。</u></p>	<p>八、<u>申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理，並自本府收受申訴之日起二十日內，以書面通知當事人，如屬性騷擾防治法之申訴案，並副知本府社會處：</u></p> <p>(一) <u>非由申訴人、申訴人之法定或委任代理人提出者。</u></p> <p>(二) <u>同一事由經決議或已撤回，復為申訴者。</u></p> <p>(三) <u>無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所者。</u></p> <p>(四) <u>以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出申訴，不能補正或經通知補正逾期</u></p>	<p>考量性工法並未針對雇主得不受理申訴之要件予以規範，及配合性騷法第十四條第五項、性騷法施行細則第十四條第二項規定，爰刪除適用性工法規範之申訴案件不予受理情形，並修正適用性騷法規範之申訴案件不予受理要件及程序。</p>

	<p><u>未以書面補正者。</u></p> <p><u>(五) 自事實發生之日起提起申訴逾申訴期限者。</u></p> <p><u>(六) 對不屬性別歧視與性騷擾範圍之事件，提起申訴者。</u></p>	
<p>九、申訴案件之處理、調查及決議之人員應對申訴案件內容負保密責任，<u>並不得偽造、變造、湮滅或隱匿相關證據。</u>違反者，主任委員應立即終止其參與，並得視情節輕重，依規定辦理懲處並解除其聘(派)兼；前述違反者，如非本府人員，得函請其服務機關(構)依規定辦理懲處事宜。</p>	<p>九、申訴案件之處理、調查、審議之人員應對申訴案件內容負保密責任。違反者，主任委員應立即終止其參與，並得視情節輕重，依規定辦理懲處並解除其聘(派)兼；前述違反者，如非本府人員，得函請其服務機關(構)依規定辦理懲處事宜。</p>	<p>配合工作準則第十條第二款規定，增訂參與性騷擾申訴案件之處理、調查及決議人員，不得偽造、變造、湮滅或隱匿相關證據之規定並酌作文字修正。</p>
<p>十、申訴案件之處理、調查及決議之人員，有下列情形之一，應自行迴避：</p> <p>(一) 本人或其配偶、前配偶、<u>四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係或曾有此關係者</u>為事件之當事人時。</p> <p>(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。</p> <p>(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p>	<p>十、申訴案件之處理、調查、審議之人員，有下列情形之一，應自行迴避：</p> <p>(一) 本人或其配偶、前配偶、<u>三等親內之姻親或曾有此關係者</u>為事件之當事人時。</p> <p>(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。</p> <p>(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。</p>	<p>參酌工作準則第十五條及性騷法施行細則第十五條，增訂有四親等內之血親或家長、家屬關係者應自行迴避之規定，並酌作文字修正。</p>

<p>(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。</p> <p>有下列情形之一，當事人得申請迴避：</p> <p>(一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。</p> <p>(二) 有具體事實，足認有偏頗之虞者。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向申訴會提出，並應為適當之釋明；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之人員在該申請事件為准駁前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。有第一項所定情形而不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由申訴會命其迴避。</p>	<p>有下列情形之一，當事人得申請迴避：</p> <p>(一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。</p> <p>(二) 有具體事實，足認有偏頗之虞者。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向申訴會提出，並應為適當之釋明；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之人員在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。</p> <p>有第一項所定情形而不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由申訴會命其迴避。</p>	
<p>十一、受理性騷擾申訴案件已進入<u>司法程序</u>，或已移送<u>監察院審查</u>或<u>懲戒法院審理者</u>，<u>屬性工法規範之案件</u>，經申訴人同意，<u>申訴會得決議暫緩調查及決議</u>；<u>屬性騷法規範之案件</u>，申訴會認為有必要時，報經本府社會處同意後，申訴會得決議暫緩調查，不受第七點第七款之結案期限之限制。</p>	<p>十一、受理性騷擾申訴案件已進入<u>偵查或審判程序</u>，或已移送<u>監察院調查或公務員懲戒委員會審議者</u>，其<u>案件屬性別工作平等法</u>經申訴人同意，<u>屬性騷擾防治法</u>經申訴會認為有必要時，報經本府社會處同意後，申訴會得決議暫緩調查及審議，不受第七點第七款之結案期限之限制。</p>	<p>一、配合公務員懲戒委員會更名為懲戒法院及參酌規範範本第十九條，修正相關文字。</p> <p>二、參酌性騷法第十五條第四項及第十六條第二項規定，適用性騷法規範之案件，由本府社會處審議，爰刪除申訴會認為有必要時，報經本府社會處同意後，得決議暫緩審議之字樣。</p>

<p>十二、申訴案件當事人有下列情形之一者，得分別依下列程序提出救濟：</p> <p>(一) <u>屬性工法規範之性騷擾事件</u>：<u>逾期未處理、不服申訴案之調查或懲戒結果、被申訴人為機關首長、知悉性騷擾之情形時未採取立即有效之糾正與補救措施</u>，得依<u>性工法第三十二條之一、第三十四條規定</u>，向本府勞工處提出申訴。但申訴人為公務人員、教育人員及軍職人員時，其申訴、救濟及處理程序，依<u>性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理</u>。</p> <p>(二) <u>屬性騷法規範之性騷擾事件</u>：<u>被申訴人為機關首長時</u>，向本府社會處提出申訴。</p> <p>(三) <u>性別歧視事件</u>：<u>逾期未處理或當事人對申訴案之決議有異議者</u>，得向本府勞工處提出申訴。但申訴人為公務人員、教育人員及軍職人員時，其申訴、救濟及處理程序，</p>	<p>十二、申訴案件當事人有下列情形之一者，得分別依下列程序提出救濟：</p> <p>(一) <u>屬性別工作平等法規範之性騷擾事件</u>：<u>逾期未函復或當事人對申訴案之決議有異議者</u>，得於<u>期限屆滿或決議送達之次日起二十日內</u>，以書面向<u>新竹市性別工作平等及就業歧視評議委員會(本府勞工處)</u>提出申訴。但當事人為公務人員保障法(以下簡稱保障法)第三條或第一百零二條規定保障對象，得依保障法第二十五條規定提起復審。</p> <p>(二) <u>屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件</u>：<u>逾期未完成調查或當事人不服調查結果者</u>，當事人得於<u>期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內</u>，向本府社會處提出再申訴。逾期提出再申訴時得不予受理。</p> <p>(三) <u>屬性別工作平等法規範之性別歧視事件</u>：<u>逾時未函復或當事人對申訴案之</u></p>	<p>一、第一款配合性工法第三十二條之一、工作準則第十八條，修正屬性工法規範之性騷擾事件之救濟程序，並參酌性工法第二條第二項、第三項及第三十二條之三、工作準則第四條規定，修正但書有關申訴人為公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序。</p> <p>二、第二款配合性騷法第十四條第三項第二款及第十六條第四項規定，增訂屬性騷法規範之性騷擾事件，被申訴人為機關首長時之救濟程序並刪除再申訴之規定。</p> <p>三、第三款酌作文字修正。</p>
---	--	--

依各該人事法令規定辦理。	決議有異議者，得向 <u>新竹市性別工作平等及就業歧視評議委員會</u> （本府勞工處）提出申訴；惟公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序依各該人事法令規定辦理。	
十三、本府員工如經調查確有性騷擾之事實，視情節輕重予以懲處，並對其作成申誡、記過、調職、解聘（僱）等處分之建議，如經證實有 <u>惡意虛構</u> 之事實者，亦對申訴人為適當之懲處建議；其涉及刑事責任時，得移送司法機關處理。	十三、本府員工如經調查確有性騷擾之事實，視情節輕重予以懲處，並對其作成申誡、記過、調職、解聘（僱）等處分之建議，如經證實有 <u>誣告</u> 之事實者，亦對申訴人為適當之懲處建議；其涉及刑事責任時，得移送司法機關處理。	配合工作準則第六條第二項第六款規定，酌作文字修正。
十四、本府對於申訴案件應採取事後追蹤及監督，確保申訴決定確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。	十四、本府對於申訴案件應採取事後追蹤及監督，確保申訴決定確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。	內容未修正。
十五、申訴會認為當事人有輔導或醫療等需要者，得協助轉介至專業輔導或醫療機構。	十五、申訴會認為當事人有輔導或醫療等需要者，得協助轉介至專業輔導或醫療機構。	內容未修正。
十六、本府應定期舉辦或鼓勵員工參與防治性騷擾之相關教育訓練，加強員工性騷擾防治觀念。		一、 <u>本點新增。</u> 二、配合性工法第十三條第六項、工作準則第三條、性騷法第八條規定，爰增訂本點。

<p>十七、本要點未規定之事項，依性騷擾相關法規規定辦理。</p>		<p>一、<u>本點新增</u>。</p> <p>二、明定本要點未規定事項，依性騷擾相關法規規定辦理。</p> <p>三、所稱性騷擾相關法規，指性工法、性工法施行細則、工作準則、性騷法、性騷法施行細則及性騷擾防治準則等法規。</p>
-----------------------------------	--	--