

## 新竹市政府性別歧視與性騷擾防治、申訴及調查處理要點

同109  
提送

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，防治性騷擾事件發生並消除性別歧視，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，特訂定本要點。

二、本要點適用於本府員工相互間或員工與服務對象間、員工遭任何人申訴之性別歧視與性騷擾事件。

性別歧視與性騷擾之被害人如為本府員工，本府依法提供被害人行使權利之法律協助。

三、本要點所稱性騷擾與性別歧視，定義如下：

（一）性別工作平等法之性騷擾：

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。

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、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。

(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。

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，其中女性委員不得少於二分之一，男性委員不得少於三分之一。

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，幹事二人，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(03-5266006)、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；如有性別歧視與性騷擾或疑似事件發生時，應即時檢討、改善防治措施、受理申訴或協助提出告訴。

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，但不合規定而其情形可補正者，應於十四日內以書面補正。

1、申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務機關、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。

(二)申訴以言詞方式提出者，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、國民身分證統一編號、職業、住所或居所及聯絡電話。委任代理人應檢附委任書。

(四)申訴人或其代理人於申訴案件作成決議前得撤回申訴，其撤回方式應以書面為之，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。

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。

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專案小組進行調查。

(二)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，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。

(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，申訴人、被申訴人不為陳述意見者，申訴會得予以函催或逕為決議。

(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。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處依規定辦理懲處或相關單位執行有關事項。

(六)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。

(七)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。

八、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：

(一)非由申訴人、申訴人之法定或委任代理人提出者。

(二)同一事由經決議或已撤回，復為申訴者。

(三)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所者。

(四)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未以書面補正者。

(五)自事實發生之日起提起申訴逾申訴期限者。

(六)對不屬性別歧視與性騷擾範圍之事件，提起申訴者。

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。

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：

(一)本人或其配偶、前配偶、三等親內姻親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准駁前，應停止調查工作。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偵查或審判程序，或已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議者，其案件屬性別工作平等法經申訴人同意，屬性騷擾防治法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。

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)屬性別工作平等法規範之性騷擾事件：逾期未函復或當事人對申訴案之決議有異議者，得於期限屆滿或決議送達之次日起二十日內，以書面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。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。
- (二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：逾期未完成調查或當事人不服調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向本府社會處提出再申訴。逾期提出再申訴時得不予受理。
- (三)屬性別工作平等法規範之性別歧視事件：逾時未函復或當事人對申訴案之決議有異議者，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；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，如經證實有誣告之事實者，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。