臺北市政府捷運工程局工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點

95 年 1 月 27 日北市捷人字第 09530272200 號函訂頒
98 年 2 月 25 日北市捷人字第 09830019900 號函修正第一點至第四點及第十六點
103 年 12 月 2 日北市捷人字第 10333542200 號函修正發布第一點、第二點、第五點、第七點至第九點、第十一點、第十三點至第十六點、第十八點、第二十二點；刪除第二十三點
104 年 6 月 18 日北市捷人字第 10431718700 號函修正發布第一點、第八點；刪除第十七點，第十八點至第二十二點遞移點次為第十七點至第二十一點
105 年 4 月 25 日北市捷人字第 10530950700 號函修正發布第五點、第十四點
107 年 8 月 10 日北市捷人字第 1076003381 號函修正發布第三點、第五點、第七點、第十六點、第十九點；並增訂第二十二點
107 年 8 月 28 日北市捷人字第 1076004225 號函修正發布第八點
111 年 3 月 25 日北市捷人字第 1113006495 號函修正發布第五點
111 年 8 月 4 日北市捷人字第 1113016934 號函修正發布第七點
113 年 5 月 24 日北市捷人字第 1133010468 號函修正發布全文二十一點
113 年 7 月 9 日北市捷人字第 1133014009 號函修正發布第十二點

一、臺北市政府捷運工程局（以下簡稱本局）為提供所屬員工、派遣勞工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、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項，以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定本要點。

二、本局之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本要點行之。

本要點第十一點、第十八點第二項及第三項規定，於公務人員、教育人員及軍職人員，不適用之。

性騷擾之申訴人如為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申

訴、救濟及處理程序，依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

三、本局各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：

（一）以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

（二）主管對下屬或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

四、性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，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。

五、本局就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。

本局受理性騷擾申訴之管道如下：

專線電話：02-25218436

傳　　真：02-25218405

電子信箱：cosh@gov.taipei

專責處理單位：人事室

六、本局應責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

本局就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

（一）員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

（二）擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，針對前點指定之人員或單位成員及擔任主管職務者，優先實施。

七、本局於知悉性騷擾之情形時，將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. 對身心障礙者依其障別提供必要之協助。
4. 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。
5. 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。
6. 性騷擾行為經查證屬實，將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. 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。
5. 對身心障礙者依其障別提供必要之協助。

本局因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本局仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

八、性騷擾之被申訴人如非為本局員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本局仍將依本要點相關規定辦理，並採取前點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，本局於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前點所定立即有效之糾正及補救措施：

（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。

九、員工於非本局所能支配、管理之工作場所工作者，本局應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。

本局知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

十、本局將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本局為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱委員會），置委員三人至七人，除人事室主任為當然委員外，其餘委員由局長指定本局在職員工或選聘外部專家學者擔任，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，男性委員比例以三分之一以上為宜，其成員至少應有三分之二為外部專家學者。

委員會得由局長指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。

派遣勞工如遭受本局員工性騷擾時，本局將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

十一、性騷擾之被申訴人為本局局長時，本局員工、派遣勞工或求職者除可依本局內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。

十二、性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：

（一）申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

（二）有法定代理人或委任代理人者，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；委任者，應檢附委任書。

（三）申訴之事實內容及相關證據。

（四）性騷擾事件發生及知悉之時間。

本局於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

十三、申訴人向本局提出性騷擾之申訴時，得於本局決議通知書送達前，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。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。

十四、本局接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

本局處理前項申訴時，除依第十點規定設委員會外，並組成申訴調查小組調查之，該小組成員不得由本機關人員擔任，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，且至少應有三分之二為具備性別意識之外部專家學者。

申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送委員會審議處理：

（一）性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。

（二）調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

（三）事實認定及理由。

（四）處理建議。

十五、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應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外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，本局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。

十六、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，有下列情形之一，應自行迴避：

（一）本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之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。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向委員會申請令其迴避；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委員會就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由委員會命其迴避。

十七、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作成決議，可否同數時取決於主席。

委員會召開會議時，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。

委員會應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

十八、本局自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴人如認本局未處理或不服本局所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

申訴人如認本局於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

十九、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，其期間不受前點第一項規定之限制。

二十、性騷擾行為經調查屬實，本局將視情節輕重，對性騷擾行為人依適用法規及工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本局並將協助申訴人提出告訴。

本局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，於本局賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

二十一、本局對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。