

## 臺北市政府工務局大地工程處 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

臺北市大地工程處 99 年 5 月 19 日  
北市地工人字第 09930319400 號函訂頒  
臺北市政府工務局大地工程處 101 年 9 月 27 日  
北市工地人字第 10132708000 號函修正  
104 年 5 月 26 日奉處長核定修正  
臺北市政府工務局大地工程處 108 年 7 月 2 日  
北市工地人字第 1083012548 號函修正  
臺北市政府工務局大地工程處 108 年 7 月 15 日  
北市工地人字第 1083016695 號函修正

一、臺北市政府工務局大地工程處（以下簡稱本處）為提供人員（包含受僱者、派遣勞工、求職者、技術生及實習生）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，特依性別工作平等法第十三條第一項，及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之規定，訂定本要點（以下簡稱本要點）。

二、本要點所稱之性騷擾，係依性別工作平等法第十二條之定義，指前揭人員於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、客戶、民眾…等）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；或主管對前揭人員為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，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、陞遷、職務調整、考績、考核、獎懲、差勤等之交換條件。

具體而言，性騷擾之態樣包含如下：

- (一)因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- (二)與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。
- (三)以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- (四)強制性交及性攻擊。
- (五)展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

三、本處應防治工作場所性騷擾言之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善之工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。倘若前揭人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主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。

四、本處應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強宣導有關性騷擾

防治措施及申訴管道；並定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練或工作坊中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，相關資訊應於工作場所顯著之處公開揭示。

五、本處應設置工作場所性騷擾申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

申訴專線電話：27598766

申訴專用傳真：27592766

申訴專用信箱或申訴電子信箱：ge-11113@mail.tapei.gov.tw 或  
ge-11114@mail.tapei.gov.tw

六、本處於知悉有性騷擾之情事時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- (一)保護被害人之權益及隱私。
- (二)對所屬場域空間安全之維護或改善。
- (三)對行為人之懲處。
- (四)其他防治及改善措施。

七、本處設置工作場所性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱申訴處理委員會)，由雇主與受僱者代表共同組成，負責處理工作場所性騷擾申訴案件。申訴處理委員會置主任委員一名，並為會議主席；置委員三人至七人，其成員之女性代表不得低於二分之一，並得視需要聘請具相關學識經驗之專家學者擔任委員。主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之。  
派遣勞工如遭受本處員工性騷擾時，本處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。

八、性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，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。

申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一)申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二)有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- (三)申訴之事實及內容。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

九、申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十、申訴處理委員會應有全體委員半數以上出席，始得開會；並應有出席委員半數以上之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

十一、本委員會之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相識經驗者協助。

十二、申訴處理委員會調查性騷擾申訴，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。申訴處理委員會參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，本處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。

十三、本處處理性騷擾事件時，依照下列調查原則為之：

- (一)性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- (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之機會。
- (三)被害人之陳述明確，已無詢問必要者，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，並得邀請具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他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。
- (八)性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。
- (九)對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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。

十四、申訴處理委員會應於申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴處理委員會之調查結果，應做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。該調查決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本處，並註明對申訴案之決議有異議者，得於決議送達當事人之次日起，二十日內向申訴處理委員會提出申復，其期間自申訴決議送達當事人之次日起算。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

提出申復應附具書面理由，由申訴處理委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

十五、有下列情形之一者，當事人得對申訴處理委員會之決議提出申復：

- (一)申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- (二)申訴處理委員會之組織不合法者。
- (三)依性別工作平等法應迴避之委員參與決定者。
- (四)參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
- (五)證人、鑑定人就做為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
- (六)為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- (七)為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
- (八)發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- (九)原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

十六、性騷擾行為經調查屬實者，本處得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則或公務人員等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本處並應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本處得視情節輕重，對申訴人依工作規則或公務人員等相關規定為懲戒或處理。

性騷擾行為人如係本處員工，經調查屬實者，倘其情節輕微，並經被害人同意時，得命行為人道歉外，並以書面保證不再犯，以為懲處。

性騷擾行為人如係被害人各級直屬長官利用職權違反相關規定時，應加重懲處，並列入考核及人事運用之重要參考。

十七、本處對工作場所性騷擾申訴處理委員會之決議應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

十八、當事人有輔導、醫療或法律協助等需要者，本處得主動轉介或提供專業輔導、醫療機構或法律協助。

十九、本處不得因員工提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

二十、性騷擾之行為人如非本處員工，本處應依本要點對被害人提供應有之保護與協助。

二十一、本要點未盡事宜，依性別工作平等法辦理，若有抵觸性別工作平等法者，抵觸無效。

二十二、本要點經處長核定後實施，修訂時亦同。