

# 新北市三重地政事務所性別歧視與性騷擾防治、申訴及調查處理要點

106年12月21日新北重地人字第1064072085號函修正

109年10月21日新北重地人字第1096158951號函修正並自同年11月1日施行

新北市政府109年10月29日新北府社區字第1092059791號函備查

## 一、目的：

新北市三重地政事務所（以下簡稱本所）為保障性別工作權平等，防治性別歧視與性騷擾行為發生，建立性別歧視與性騷擾事件申訴管道，並確實維護當事人之權益，依「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」、「性騷擾防治法施行細則」、「性別工作平等法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，訂定本要點。

## 二、本要點所稱性別歧視，包括下列情事：

- （一）雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。
- （二）雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施、教育、訓練或其他類似活動，因性別或性傾向而有差別待遇。
- （三）雇主對受僱者薪資之給付，因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。
- （四）雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，因性別或性傾向而有差別待遇。
- （五）工作規則、勞動契約或團體協約，規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；或以其為解僱之理由。

## 三、本要點所稱性騷擾，包括：

- （一）性別工作平等法之性騷擾，謂下列情形之一者：

1. 受僱者於執行職務時，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. 雇主對受僱者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或行為，作為勞務契約成立、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。

適用前項第一款性別工作平等法所稱之性騷擾事件者，不適用同一項第二款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，不適用本要點。

四、本要點適用於本所員工、於本所服務之派遣勞工、技術生與實習生執行職務時，遭任何人性別歧視與性騷擾；及本所員工或於本所服務之派遣勞工、技術生與實習生，非因執行職務，遭任何人申訴性別歧視與性騷擾事件。

五、受理申訴之處理程序如下：

- (一) 本要點所訂性別歧視與性騷擾事件之申訴，由受害人或其代理人向本所人事室提起；其他發生於本所場域之性別歧視與性騷擾事件，受害人得向本所提出申訴；適用性別工作平等法之性騷擾申訴案件，行為人為雇主時，受僱者或求職者（非屬軍公教人員者）除依本所內部管道申訴外，亦得向勞務提供地主管機關提出雇主涉及違反性別工作平等法第13條之

申訴；適用性別工作平等法之性騷擾申訴案件，派遣勞工遭受本所所屬人員性騷擾時，本所應受理申訴並與派遣單位共同調查，將結果通知派遣單位及當事人。適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件，行為人為機關首長時，受害人應向新北市政府提出申訴。

(二) 適用性騷擾防治法之之性別歧視與性騷擾申訴案件，應自事實發生之日起一年內為之。

(三) 申訴應以書面載明下列事項，必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但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或護照號碼、服務機關或就學單位、職稱、住居所、聯絡電話。
2. 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。
3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。
4. 申訴之年、月、日。

(四) 申訴人或其代理人於案件審議期間欲撤回申訴者，應由申訴人以書面為之，於送達本所後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。

(五) 申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：

1. 申訴書或言詞作成之紀錄經通知補正，仍未於十四日內補正。
2. 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人；另涉及職場性別歧視與

性騷擾案件之申覆程序已完成者亦同。

3. 提起申訴逾申訴期限者。

(六) 受僱者於非雇主所能支配、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，並事前詳為告知受僱者。

六、本所為處理性別歧視與性騷擾事件之申訴，得組成性別歧視與性騷擾申訴調查委員會(以下簡稱委員會)：

(一)由本所秘書擔任召集人及會議主席，調查委員會成員由主任就下列單位指派之：

- 1.登記課1人。
- 2.測量課1人。
- 3.地價課1人。
- 4.資訊課1人。
- 5.地籍課1人。
6. 人事單位(主辦或兼辦)1人。
- 7.職工代表1人。

秘書不在位時由人事單位主管代表擔任召集人，秘書、人事管理員代表均不在位時，由委員相互推舉產生召集人。

(二)前款委員會人數，女性不得少於二分之一，男性不得少於三分之一，調查小組任期為一年，均為無給職，因故出缺，由原單位指派合適人選繼任至原任期屆滿之日止，並得視需要參考衛生福利部建置之「性騷擾調查專業人才

庫」(網址：<https://expert.mohw.gov.tw/>)，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，取決於主席。

#### 七、迴避原則：

(一)性別歧視與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)性別歧視與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，向本所委員會提出，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、委員會調查性別歧視與性騷擾事件時，應依下列原則為之：

(一)性別歧視與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) 性別歧視與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) 性別歧視與性騷擾事件之調查，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) 性別歧視與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) 處理性別歧視與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) 對於在性別歧視與性騷擾事件申訴、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。

九、適用性騷擾防治法之性別歧視與性騷擾事件如經本所審查不受理時，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知當事人，並副知新北市政府。

十、適用性騷擾防治法之性別歧視與性騷擾事件，如非本所受理之案件，應於七日內將申訴書及相關資料移送所在地主管機關處理。

十一、調查時程：

確認受理之申訴案件，應於七日內由召集人指派三人以上組成專案小組進行調查，專案小組須於受理日起二個月內調查完畢，並做成調查報告，提委員會開會審議，必要時得延長一個月，延長以1次為限，並通知當事人。

十二、調查結果通知及救濟途徑：

- (一) 有關性別工作平等法之性別歧視與性騷擾事件，本所將以書面通知當事

人調查及處理結果（含理由）。對調查結果有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內以書面向本所提出申復，由本所另召開會議決議處理之，並於受理之日起30日內，將結果以書面通知申訴人及被申訴人，經結案後，不得對同一事由再提申訴。

（二）有關性騷擾防治法之性騷擾事件，委員會對性騷擾事件調查及處理結果應以書面作成決議，並將調查結果通知雙方當事人及新北市政府，書面內容應包括處理結果之理由、提起救濟之期限及受理機關。申訴人如不服委員會之調查結果，得於調查期限屆滿或調查結果通知送達之次日起三十日內向新北市政府提出再申訴。

（三）受理申訴應將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，並密封存檔3年以上。

#### 十三、懲處、追蹤、考核及監督：

性別歧視與性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處、或其他適當處理之建議，並以書面移送人事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，避免再度性別歧視與性騷擾或報復之情事發生。

十四、申訴人有輔導、醫療等需要者，本所得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十五、本所每年定期舉辦或鼓勵人員參與性別歧視與性騷擾防治相關教育訓練，並於員工在職訓練，合理規劃性別平權及性別歧視與性騷擾防治相關課程。參加者將給予公假登記。

十六、本所性別歧視與性騷擾申訴之管道如下：

專線電話：02-29836495

傳 真：02-29863404(主任室)

電子信箱：ntpc542@ms.ntpc.gov.tw

本所各部門知有性別歧視與性騷擾事件發生，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，本所受理性別歧視與性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

十七、本措施簽請本所主任核定後並送主管機關核備後公布實施，修正時亦同。