

## 新竹市立體育場性別歧視與性騷擾防治申訴及懲處處理要點

民國一〇五年八月五日奉核定實施

民國一一三年六月十九日修正

一、新竹市立體育場(以下簡稱本場)，為保障性別工作權平等，防治因性別所產生之歧視發生，提供免受性騷擾之工作及服務環境，建立申訴管道，並確實維護當事人之權益，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、性騷擾防治準則第六條及工作場所性騷擾防治措施準則第二條及第三條規定，訂定本要點。

二、本要點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。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。

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。

三、本要點適用於本場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場員工時，本場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。

本場應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

本場知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取下列有效之糾正及補救措施：

（一）事件發生當時知悉：

- 1、協助被害人申訴及保全相關證據。
- 2、必要時協助通知警察機關到場處理。
- 3、檢討所屬場所安全。

（二）事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。

（三）必要時得採取下列處置：

- 1、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
- 2、避免報復情事。
- 3、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
- 4、其他認為必要之處置。

被申訴人為本所各級主管，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。

四、本場為受理性騷擾申訴及調查案件，得組成申訴會決議處理之。

前項申訴會置委員三至五人，由場長指定人員兼任，其中一人為主任委員並為會議主席，且女性委員比例不得低於二分之一，男性委員不得少於三分之一，其中應有具備性別意識之專業人士。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。

五、本場應採行適當措施，防治性別歧視、性騷擾行為，並設置專線電話（03-5621138）、傳真（03-5618278）、電子信箱（hc6900@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）申訴應以書面為之。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，由本場通知申訴人於十四日內補正。

（二）申訴案件應載明下列事項：

1、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、

申訴日期、身分證明文件編號。

2、申訴事實及內容。

3、可取得之相關事證或人證。

4、本人之簽名或蓋章。

5、申訴日期。

(三) 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。

(四) 申訴得委任代理人為之，代理人應檢附委任書，載明其姓名、住居所、聯絡電話、身分證明文件編號。

(五) 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。

(六) 接獲適用性工法規範之性騷擾申訴案件時，應通知新竹市政府勞工處（以下簡稱市府勞工處）。

七、申訴審議程序如下：

(一) 接獲性騷擾申訴案件，應於五日內送請場長於七日內指派

二人以上之委員，組成專案小組進行調查，女性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新竹市政府社會處（以下簡稱市府社會處）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，移請人事單位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市府勞工處。

(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、申訴案件有下列各款情形之一者，應為不受理之決議：

- (一) 非由被害人、被害人之法定代理人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。

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，如非本場人員，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、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，向市府勞工處提出申訴。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，向市府社會處提出申訴。

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，得向市府勞工處提出申訴。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。

十二、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。

十三、被害人及行為人分屬不同服務單位，且具共同作業或業務往來關係者，任一務單位於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條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，通知他方服務單位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。

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、妥善利用各種訓練課程（含線上數位課程），加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

十六、本要點未規定之事項，依性騷擾相關法規規定辦理。