

新北市政府消防局性騷擾防治措施、申訴及懲戒 規範(性別平等工作法適用)

一、目的

新北市政府消防局(以下簡稱本局)為防治工作場所性騷擾行為，維護性別平等工作及人格尊嚴，特依「性別平等工作法」及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施準則」，訂定本規範。

二、適用對象：本局員工(包含受僱者及派遣勞工等)及求職者。

三、適用情形

有下列情形之一者，適用本規範之規定：

- (一)本局員工於工作場所或執行職務期間，遭受性騷擾。
- (二)本局員工於非工作時間，遭受本局內之同一人，為持續性性騷擾。
- (三)本局員工於非工作時間，遭受其他機關或事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
- (四)本局員工於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。
- (五)求職者遭受最高負責人(僱用人)或代表其處理相關事務者為性騷擾。

四、定義

(一)本規範所稱性騷擾，指下列情形之一：

- 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)所稱雇主，指本局首長、代表本局首長行使管理權之人及代表本局首長處理有關受僱者事務之人。

(三)所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

(四)性騷擾之調查，除依性別工作平等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：

1. 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
2. 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。
3. 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

五、本局知悉工作場所發生性騷擾事件時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一)因接獲申訴而知悉性騷擾之情形時：

1. 將考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免其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. 啟動調查程序，對相關人員進行訪談或適當之調查。
3. 行為人為本局員工，具權勢地位且情節重大者，得暫時停止或調整其職務。
4. 行為人為本局員工，性騷擾行為經調查屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。
5. 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。
6. 申訴人為本局員工，如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

(二)本局非因接獲申訴而知悉性騷擾事件時：

1. 將訪談相關人員，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。

(三)本局因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，仍應依前款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

(四)行為人若屬其他機關或事業單位，且與本局具共同作業或業務往來關係者，於知悉性騷擾之情形時，將以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知行為人所屬機關或事業單位共同協商解決或補救辦法，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

六、性騷擾事件之申訴

(一)提出性騷擾申訴：

1. 由申訴人或其代理人向本局提起，本局將依規定進行調查，並通知新北市政府。
2. 行為人為本機關首長，申訴人屬公務人員保障法之適（準）用對象者（如公務人員、聘用人員等），應向新北市政府（人事處）提出申訴；申訴人如非屬公務人員保障法之適（準）用對象者（如約僱人員、非編制人員等），除向本機關申訴外，得逕向新北市政府（勞工局）提出申訴。

(二)申訴人得於下列時效前提出申訴：

1. 申訴人向本局提出申訴，無申訴期限限制。
2. 依性別工作平等法第三十二條之一第一項但書規定，向新北市政府提出申訴者，申訴期限依同條第二項及第三項規定。

(三)性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴，並應由申訴人簽名或蓋章，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。
2. 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。
3. 申訴之事實內容及相關證據。

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。

(四)不予受理之情形：性騷擾申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。申訴人得於決議通知書送達前，以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再提出申訴，但同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

(五)不得因員工協助他人申訴，而予以解僱、調職及其他不利處分。

七、性騷擾申訴處理委員會及調查小組之組成

(一)本局設置性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱委員會)，以處理性騷擾事件之申訴：

1. 委員會置委員九至十一人，其中應有具備性別意識之專業人士，由機關首長就本局人員中指定之，並指定一人為主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之，且得視需要參考勞動部、衛生福利部建置之性騷擾調查專業人才庫，聘請專家學者擔任委員會成員。
2. 委員會女性代表比例不得低於二分之一，男性代表比例不得低於三分之一，任期為二年；因故出缺，由機關首長指派合適人選繼任至原任期屆滿之日止。
3. 委員會開會時，應有全體人數過半數出席始得開會，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。

(二)於處理性騷擾事件之申訴時，應組成性騷擾事件調查小組(以下簡稱調查小組)，並進行調查。調查委員為三人以上，應有具備性別意識之外部專業人士，其中女性代表比例不得低於二分之一，男性代表不得低於三分之一。

(三)上開委員均為無給職，惟局外專業人士撰寫調查報告書得支領撰稿費，並得於出席會議時支領出席費。

八、性騷擾事件之調查原則

(一)本局為處理申訴案件，將以不公開方式為之，必要時將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。對於性騷擾事件之調查將秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會，並保護當事人之隱私權及其他人格法益。

(二)迴避原則：

1. 參與申訴事件之處理、調查及決議人員，有下列情形之一，應自行迴避：
 - (1) 本人為申訴人或被申訴人時。
 - (2) 與申訴人或被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係時。
2. 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，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本局申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。
3. 被申請迴避之人員在本局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。
4. 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，應命其迴避。

(三)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及申訴事件內容，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，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，亦不得以媒體或其他方法公開或揭露。違反者，應終止其參與，並得視其情節，依相關規定予以懲處及追究相關責任。

(四)性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

1. 性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
3. 事實認定及理由。
4. 處理建議。

性騷擾申訴事件之調查由申訴調查小組為之者，調查完成後，應將前項調查結果移送申訴處理單位審議處理。

(五)本局為調查、審議性騷擾申訴，得要求相關人員或單位提供相關資料，該相關人員或單位不得規避、妨礙或拒絕。

(六)針對性騷擾申訴之調查，將於受理申訴之翌日起二個月內結案，必要時得延長一個月，延長以一次為限，並通知當事人。

(七)機關首長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有必要時，得先行停止或調整職務。

九、性騷擾事件之調查結果通知及救濟途徑

(一)本局針對調查結果應為附理由之決議，以書面通知申訴人及行為人，並將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，密封存檔十年。

(二)經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知新北市政府。

(三)當事人為公務人員，對本局所為性騷擾成立或不成立之決定如有不服，得依公務人員保障法提起復審。

(四)申訴人如非公務人員，對於調查或懲戒結果不服時，於性別平等工作法第三十二條之一第二項、第三項規定申訴時效內，得向新北市政府提出申訴。

十、罰則

(一)如性騷擾行為經調查屬實：

1. 本局將依情節輕重對行為人作成申誡、記過、記大過、調職等適當之懲處，並通知新北市政府。
2. 如該性騷擾行為涉及刑責，將協助申訴人提出告訴。
3. 行為人因權勢性騷擾，至被害人受有財產或非財產上損害者，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。

(二)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。

十一、性騷擾防治措施

(一)本局禁止一切工作場所內或工作場所外之性騷擾行為，並致力防治性騷擾、改善工作場所設施以保護員工免於性騷擾，並就本局下列人員，每人每年至少實施二小時性騷擾防治之教育訓練：

1. 局內所屬員工應接受性騷擾防治之教育訓練，如：性別平等知能、性騷擾基本概念（含法令及防治）、性騷擾申訴處理流程與方式，及其他與性騷擾防治有關之課程。
2. 局內有管理責任之人員（如擔任主管職務者）及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應接受相關教育訓練，如：性別平等工作法及性騷擾防治法之認識與事件之處理、覺察及辨識權力差異關係、性騷擾事件有效之糾正及補救措施、被害人協助及權益保障事宜，及其他與性騷擾防治有關之課程。

3. 上開教育訓練，本局各級主管及性騷擾事件專責處理人員或單位成員，優先實施。

(二)各單位主管應妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工宣導本局性騷擾防治措施及申訴管道。

(三)本局人員有管理監督權限者，不得利用工作上之權力、機會或方法，對員工或求職者性騷擾，亦不得縱容他人對受僱者或求職者性騷擾。

(四)本局員工不得於工作場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾，更不得於非工作時間為持續性性騷擾。

(五)性騷擾之行為人如非為本局員工，或申訴人如為求職者，本局仍將依本規範相關規定辦理，並採取立即有效之糾正及補救措施。

(六)本局針對性騷擾事件的處理將採取追蹤、考核及監督，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。

十二、本局性騷擾申訴受理管道

本局申訴受理單位：人事室專責人員

申訴專線電話：(02)89519119 分機 8316

傳真電話：(02)89536771

電子信箱：ntpcfire119@ntpc.gov.tw