

法規名稱：臺北自來水事業處性騷擾防治措施、申訴及懲處要點

修正日期：民國 113 年 06 月 06 日

當次沿革：中華民國 113 年 6 月 6 日臺北自來水事業處北市水企字第 1136013572 號函修正全文 22 點；並自 113 年 6 月 6 日生效

一、臺北自來水事業處（以下簡稱本處）為提供所屬人員、求職者或受服務人員免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，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、勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」及性騷擾防治法第七條之相關規定，訂定本要點。

二、本要點適用於所屬人員、求職者或受服務人員遭遇前揭適用性別平等工作法或性騷擾防治法之性騷擾事件，但應適用性別平等教育法處理者，不適用本要點。

三、本要點所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：

（一）適用性別平等工作法：

1. 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。
2. 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。

（二）適用性騷擾防治法：

1. 除性侵害犯罪以外，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）以明示或暗示之方式，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。
 - （2）以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
2. 性騷擾之態樣，包含下列行為之一：
 - （1）羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
 - （2）跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。

(3) 偷窺、偷拍。

(4) 曝露身體隱私處。

(5) 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。

(6) 乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處。

(7) 其他與第二目(1)至(6)相類之行為。

依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等工作法及性騷擾防治法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。

四、本處為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。

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、本處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。

本處就下列人員定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，規劃性別平權及性騷擾防治課程，相關資訊及訓練計畫於本處整合資訊入口網公告：

(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，針對本要點專責處理單位之指定成員或單位成員及擔任主管職務者，優先實施。

六、本處應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，並印發或透過電子郵件或資料交換平臺等可下載列印文件之傳遞方式發送予各受僱者。

本處性騷擾申訴管道如下：

申訴專線電話：02-87335878

申訴專用傳真：02-87335600

申訴專用信箱或申訴電子信箱：pv-xmls@water.gov.taipei

專責處理單位：本處人事室

七、本處於知悉有性騷擾之情形時，不論是否提出申訴，均將採取立即且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. 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。
4. 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。
5. 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處或處理。
6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

（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。

本處於所屬公共場所及公眾得出入之場所，為有效預防並積極處理性騷擾事件，應有如下作為：

（一）就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間與設施整體安全。

（二）知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所有性騷擾事件發生，應採取下列有效之糾正及補救措施：

1. 注意被害人安全，尊重被害人意願，減低當事人互動之機會，預防、減低行為人再度加害之可能，避免報復。
2. 注意被害人隱私之維護。
3. 協助被害人申訴及保全相關證據。
4. 必要時協助通知警察機關到場處理。
5. 檢討所屬場所安全。
6. 其他認為必要之處置。

本處因申訴人或被害人之請求，得引介專業輔導或醫療機構。

八、性騷擾申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，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、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、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。

適用性騷擾防治法事件之申訴，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。逾期未補正者，本處應即移送臺北市政府處理。

九、性騷擾之被申訴人如非為本處員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本處仍將依本要點相關規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本處於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取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，通知他方雇主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。

本處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、本處接獲申訴後，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。

本處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。

本處設置性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱本委員會），由本處、本處企業工會代表與外部專家學者共同組成負責處理性騷擾申訴案件。本委員會置主任委員一名，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；置委員七人，本委員會之女性代表不得低於二分之一，單一性別不得少於三分之一，且委員至少應有三分之二為外部專家學者，其成員應有具備性別意識之專業人士。

本處為調查申訴案件，除設本委員會外，並組成調查小組，調查小組委員，由處長就本委員會外聘專家學者中指定。調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送本委員會審議處理：

- （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。

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。

十一、性騷擾之被申訴人為機關首長時，本處員工、派遣勞工或求職者除可依本處內部管道申訴外，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、本委員會作成決議前，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。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。

前項情形於性騷擾防治法事件之申訴，經調解成立，調解書上載有當事人同意撤回申訴、告訴、自訴或起訴意旨，於法院核定後，其已提起之申訴、刑事告訴或自訴均視為撤回。

十三、本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同意始得做成決議。

本委員會召開會議時，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。

本委員會應參考調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成

懲處或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

十四、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，主任委員將終止其參與，本處並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘任。

十五、性騷擾事件之處理，有下列情形之一者，處理、調查與決議人員應自行迴避：

- (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。

性騷擾事件申訴之處理、調查與決議人員有下列情形之一者，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，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向本委員會為之，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。

被申請迴避之調查人員在本委員會就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。

處理、調查與決議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本委員會命其迴避。

十六、本委員會調查性騷擾事件時，應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

相關學識經驗者協助。

(五) 性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。

(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份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(八) 性騷擾事件之調查人員應具備性別平等意識。

十七、本委員會應於申訴提出或移送申訴案件到達之日起七日內開始調查，並於二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

十八、本處調查結果及救濟途徑如下：

(一) 適用性別平等工作法之案件：

1. 申訴人如認本處未處理或不服本處所為調查或懲處結果，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向臺北市政府提起申訴。

2. 申訴人如認本處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，向臺北市政府提起申訴。

(二) 適用性騷擾防治法之案件：本處應將調查報告及處理建議移送臺北市政府審議，經審議後，由臺北市政府將該申訴案件之調查結果通知當事人及本處。當事人如不服臺北市政府之申訴調查結果，得於調查結果通知送達之次日起三十日內檢附行政處分影本、訴願書至臺北市政府，由臺北市政府層轉訴願管轄機關即衛生福利部審議，如不服訴願決定，得於決定書送達之次日起二個月內提起行政訴訟。

十九、性騷擾行為經調查屬實，本處將視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定為適當之懲處或處理。如涉及刑事責任時，本處並將協助申訴人提出告訴。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等相關規定為懲處或處理。

本處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，於本處賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

二十、本處對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲處或處理措

施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

二十一、本處不會因所屬人員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。

二十二、本要點自核定發布後實施。