

# 臺南市政府體育局性騷擾防治及申訴處理要點修正對照表

修正規定	現行條文	說明
<p>一、臺南市政府體育局（以下簡稱本局）為提供受僱者、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處等相關措施，以維護當事人權益及隱私，特依據「<u>性別平等工作法</u>」（以下簡稱性工法）、「<u>工作場所性騷擾防治措施準則</u>」、「<u>性騷擾防治法</u>」（以下簡稱性騷法）及「<u>性騷擾防治準則</u>」等規定，訂定臺南市政府體育局性騷擾防治及申訴處理要點（以下簡稱本要點）。</p>	<p>一、臺南市政府體育局（以下簡稱本局）為提供受僱者、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處等相關措施，以維護當事人權益及隱私，特依據「<u>性別工作平等法</u>」、「<u>工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則</u>」、「<u>性騷擾防治法</u>」及「<u>性騷擾防治準則</u>」，訂定臺南市政府體育局性騷擾防治及申訴處理要點（以下簡稱本要點）。</p>	<p>配合性別工作平等法名稱修正為性別平等工作法；工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則名稱修正為工作場所性騷擾防治措施準則，爰修正所引法律名稱，並酌作文字修正。</p>
<p>二、本局之性騷擾防治及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本要點規定行之。</p>	<p>二、本局之性騷擾及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本要點規定行之。</p>	<p>酌作文字修正。</p>
<p>三、本要點所稱性騷擾，指本局員工、派遣勞工間，或本局員工與非本局員工間發生<u>性工法</u>第十二條或<u>性騷法</u>第二條行為之一。</p>	<p>三、本要點所稱性騷擾，指本局員工、派遣勞工間，或本局員工與非本局員工間發生<u>性別工作平等法</u>第十二條第一項或<u>性騷擾防治法</u>第二條各款行為之一。</p>	<p>同第一點說明，修正所引法律名稱，並配合性工法及性騷法之性騷擾定義修正，配合修正。</p>
<p>四、涉及前點性騷擾事件之行為人屬公務人員、約聘（僱）人員或約用人員者，其申訴案件由本局人事室受理；屬技工、工友、駕駛、駐衛警或臨時人員</p>	<p>四、<u>本局就性騷擾事件之申訴，得設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示。</u> (一)申訴專線電話：06-</p>	<p>一、按本局各類人員之人事管理權分屬不同單位，為求事權合一，提升性騷擾防治效能，爰區分定明申訴受理單位。 二、修正性騷擾事件申訴專線</p>

<p>者，由本局秘書室受理，<u>申訴管道</u>如下：</p> <p>(一) <u>申訴專線電話</u>：06-2157645</p> <p>(二) <u>申訴專用傳真</u>：06-2157693</p> <p>(三) <u>申訴專用電子信箱</u>： a2157691@mail.tainan.tw</p>	<p>2157691 分機 204、205</p> <p>(二) <u>申訴專用傳真</u>：06-2130059</p> <p>(三) <u>申訴專用電子信箱</u>： rita0402@mail.tainan.tw</p>	<p>電話、傳真及電子信箱。</p>
<p>五、本局應妥適利用集會、廣播、電子郵件及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，於各種公務人員訓練、講習課程中，合理規劃兩性平權及性騷擾防治相關課程，並鼓勵所屬人員參與性侵害及性騷擾防治相關教育訓練。</p>	<p>五、本局應妥適利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，於各種公務人員訓練、講習課程中，合理規劃兩性平權及性騷擾防治相關課程，並鼓勵所屬人員參與性侵害及性騷擾防治相關教育訓練。</p>	<p>酌作文字修正。</p>
<p>六、本局於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護。</p> <p><u>前項所定立即有效之糾正及補救措施</u>如下：</p> <p>(一) <u>就相關事實進行必要之釐清，並協助被害人申訴及保全相關證據。</u></p> <p>(二) <u>必要時協助通知警察機關到場處理。</u></p> <p>(三) <u>採行避免被害人受性騷擾情形再度發生之措施。</u></p> <p>(四) <u>檢討所屬場域空間安全之維護或改</u></p>	<p>六、本局於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：</p> <p>(一) <u>保護被害人之權益及隱私。</u></p> <p>(二) <u>對所屬場域空間安全之維護或改善。</u></p> <p>(三) <u>對加害人之懲處。</u></p> <p>(四) <u>其他防治及改善措施。</u></p>	<p>一、為明確規範被害人之權益保護及立即糾正及補救相關措施，將本點原規定分列二項，並增列第二項第一、二、三、六款規定。</p> <p>二、現行第一款規定移至第一項，並酌作文字修正。</p> <p>三、現行第二款規定遞移為第二項第四款，並酌作文字修正。</p> <p>四、現行第三款規定遞移為第二項第五款，並酌作文字修正。</p> <p>五、現行第四款規定遞移為第二項第七款。</p>

<p>善，並<u>適度調整工作內容或工作場所</u>。</p> <p><u>(五) 對行為人為適當之懲處、懲戒或處理。</u></p> <p><u>(六) 依被害人意願，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。</u></p> <p><u>(七) 其他防治及改善措施。</u></p>		
<p>七、<u>性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出，以言詞或電子郵件為之者</u>，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，由申訴人簽名或蓋章。</p> <p>前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：</p> <p>(一) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。</p> <p>(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。</p> <p>(三) 申訴之事實內容、<u>相關證據及日期</u></p> <p>申訴書不合前項規定，<u>受理單位應通知申訴人於十四日內完成補正</u>。</p> <p>性騷擾行為人如為<u>本局機關首長時</u>，其申訴管道</p>	<p>七、<u>性騷擾之申訴，原則上應以具名書面為之，如以言詞提出申訴者</u>，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，由申訴人簽名或蓋章。</p> <p>前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：</p> <p>(一) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。</p> <p>(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。</p> <p>(三) 申訴事件之事實及內容。</p> <p>申訴書不合前項規定，<u>其情形可補正者</u>，應通知申訴人於十四日內補正。</p> <p>性騷擾行為人如為局長時，<u>屬性騷擾防治法之事件</u>，應向臺南市政府(社</p>	<p>一、第一項酌作文字修正。</p> <p>二、第二項第三款增訂申訴書面資料應載明相關證據及日期。</p> <p>三、第三項酌作文字修正。</p> <p>四、依性騷法第十四條第三項第二款規定，申訴時行為人為政府機關首長，向該政府機關所在地之直轄市主管機關提出；性工法第三十二條之一第一項規定，受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但被申訴人屬最高負責人或僱用人，得逕向地方主管機關提起申訴；性工法第三十二條之三第一項規定，公務人員、教育人員或軍職人員遭受性騷擾，且行為人為第十二條第八項第一款所定最高負責人者，應向上級機關、所屬主管機關或監督機關申訴。</p> <p>五、依上開規定修訂第四項行為人如為本局機關首長</p>

<p>如下：</p> <p>(一) <u>適用性工法事件：</u></p> <p>1. <u>被害人為適用或準用公務人員保障法之員工，應依性工法第三十二條之第三項規定，向本府人事處申訴。</u></p> <p>2. <u>被害人非屬適用或準用公務人員保障法之員工，依性工法第三十二條之一第一項規定，得逕向本府勞工局申訴。</u></p> <p>(二) <u>適用性騷法事件：</u>  <u>依性騷法第十四條第三項第二款規定，向本府家庭暴力暨性侵害防治中心申訴（以下簡稱本府家防中心）。</u></p> <p><u>受理單位接獲性騷擾申訴時應保護被害人之隱私及權益，並依下列規定辦理：</u></p> <p>(一) <u>先行審視事件應適用性工法、性騷法或性別平等教育法，並確認受理權限。</u></p> <p>(二) <u>確認無受理權限時，應移送具管轄權限之機關或單位，並以書面通知申訴人，同時副知該性騷擾事件之主管機關。</u></p>	<p><u>會局)提出申訴；屬性別工作平等法事件，可依本局內部管道申訴外，亦得向臺南市政府(社會局)提出申訴。</u></p>	<p>時，適用性工法或性騷法事件，應分別向本府相關單位提出申訴。</p> <p>六、依性騷法施行細則第十三條及性工法第十三條第四項規定，增訂受理單位應先審視有無受理申訴事件之權限，並視情形移送具管轄權限之機關或單位，以維申訴人權益。</p>
---	---	--

<p>(三) <u>受理單位於接獲適用性工法之申訴事件時，應依性工法第十三條第四項規定，以書面通知本府勞工局。</u></p>		
<p>八、本局為處理性騷擾事件之申訴，<u>應設申訴處理委員會(以下簡稱本會)。</u></p> <p><u>本會應置委員五人至七人，由首長選聘本局在職受僱者及聘請具備性別意識之專家學者擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例，必要時並得再增聘請專家學者擔任，不受上開委員人數限制。</u></p> <p>申訴處理委員會由首長指定其中一人為主任委員，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。</p> <p>委員任期為二年，為無給職，期滿得續聘(派)，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。</p>	<p>八、本局為處理性騷擾事件之申訴，<u>除應以不公開之方式為之外，並得組成申訴處理委員會決議處理之。</u></p> <p><u>申訴處理委員會應置委員五人至七人，由首長選聘本局在職受僱者擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例，必要時並得增聘請專家學者擔任，不受上開委員人數限制。</u></p> <p>申訴處理委員會由首長指定其中一人為主任委員，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。</p> <p>委員任期為二年，為無給職，期滿得續聘(派)，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。</p>	<p>一、第一項酌作文字修正。</p> <p>二、工作場所性騷擾防治措施準則第十二條第二項規定，僱用受僱者三十人以上之雇主，應設申訴處理單位；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。依上開規定修正第二項申訴處理委員會之成員組成方式，並酌作文字修正。</p>
<p>九、性騷擾之申訴，有下列情形之一者，不予受理：</p> <p>(一) <u>申訴方式程序不符第七點程序規定而無法通知補正，或經通知補正而逾期不為補正。</u></p> <p>(二) 同一事件已調查完畢，並將處理結果函復當事人。</p> <p><u>(三) 對不屬於性騷擾範</u></p>	<p>九、性騷擾之申訴，有下列情形之一者，不予受理：</p> <p>(一) <u>申訴方式程序未依第七點程序規定而無法通知補正，或經通知補正而逾期不為補正。</u></p> <p>(二) 同一事件已調查完畢，並將處理結果函復當事人。</p> <p><u>(三) 當事人就已撤回之</u></p>	<p>一、第一款酌作文字修正。</p> <p>二、有關申訴案件之撤回已於第十點規定，未免重複規定，爰刪除現行第三款規定。</p> <p>三、配合現行第三款規定刪除，現行第四、五、六款遞移為第三、四、五款；另修正後第五款原引用性騷法第十三條法規條文變更為同法第十四條，爰配</p>

<p>圍之事件提出申訴。</p> <p><u>(四) 申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人。</u></p> <p><u>(五) 屬性騷擾防治法規範之申訴案件，其提出申訴已逾性騷擾防治法第十四條所訂申訴期限。</u></p>	<p><u>案件再提出申訴。</u></p> <p><u>(四) 對不屬於性騷擾範圍之事件提出申訴。</u></p> <p><u>(五) 申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人。</u></p> <p><u>(六) 屬性騷擾防治法規範之申訴案件，其提出申訴已逾性騷擾防治法第十三條第一項所訂一年申訴期限。</u></p>	<p>合修正。</p>
<p>十、申訴人向本局提出性騷擾之申訴時，得於<u>本會決議</u>通知書送達前，以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。<u>但同一申訴事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。</u></p>	<p>十、申訴人向本局提出性騷擾之申訴時，得於<u>申訴處理委員會決議</u>通知書送達前，以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。</p>	<p>為落實保障申訴人申訴權益，增列後段如發生新事實或發現新證據仍得再為申訴之規定；並酌作文字修正。</p>
<p>十一、參與性騷擾申訴案件之處理、調查及決議人員，<u>有下列各款情形之一，應自行迴避：</u></p> <p><u>(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、家屬關係者為事件之當事人。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</u></p>	<p>十一、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為當事人或當事人之配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。</p> <p>前項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它具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，當事人得以書面舉其原因及事實，向申訴</p>	<p>一、依性騷法施行細則第十五條及工作場所性騷擾防治措施準則第十五條規定，修訂第一項。</p> <p>二、第二項酌作文字修正。</p> <p>三、增訂第三項，明確規範迴避委員不計入出席及表決委員之人數。</p>

<p>(四) <u>於該事件，曾為證人、鑑定人者。</u> 前項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它具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，當事人得以書面舉其原因及事實，向<u>本會</u>申請令其迴避。 <u>前二項迴避之委員不計入出席及表決委員之人數。</u></p>	<p><u>處理委員會</u>申請令其迴避。</p>	
	<p>十二、參與騷擾申訴事件之處理、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，本局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。</p>	<p>未修正。</p>
<p>十三、<u>本會</u>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之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。</p>	<p>十三、<u>申訴處理委員會</u>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之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。</p>	<p>酌作文字修正。</p>
<p>十四、<u>本會</u>審議程序如下： (一)受理申訴案件，主任委員應於七日內指派<u>三人以上之委員組成專案小組進行調查，其成員女性委員不得少於二分之一，並應有具</u></p>	<p>十四、<u>申訴處理委員會</u>審議程序如下： (一)受理申訴案件，主任委員應於七日內指派<u>二人以上之委員組成專案小組進行調查。</u> (二)申訴案件之審議，得通知當事人及關</p>	<p>一、序文酌作文字修正。 二、為完備專案小組組成，修正第一款專案小組組成人數，增訂女性委員不得少於二分之一，並依工作場所性騷擾防治措施準則第十三條第二項規定，增訂應有具備性別意識之外部專業人士。 三、依性工法第十三條第三</p>

<p><u>備性別意識之外部專業人士。</u></p> <p><u>(二)調查應依客觀、公正與專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。</u></p> <p><u>(三)申訴案件之審議，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請專家學者協助。當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。</u></p> <p><u>(四)調查過程應以不公開方式為之，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。專案小組因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內，作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。</u></p> <p><u>(五)專案小組調查結束後，應作成調查報告書，提請本會審議。</u></p> <p><u>(六)申訴處理委員會應為附具理由之決議</u></p>	<p>係人到場說明，並得邀請具相關經驗者協助。</p> <p><u>(三)申訴處理委員會對申訴案件之審議，應作出成立或不成立之決議。</u></p> <p><u>(四)申訴處理委員會應為附具理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。</u></p> <p><u>(五)前款決議，應以書面通知<u>申訴人、申訴人之相對人及本局</u>。<u>依性騷擾防治法</u>提起之申訴，並應通知<u>臺南市政府(社會局)</u>。</u></p> <p><u>(六)派遣勞工如遭受本局受僱者性騷擾時，本局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。</u></p>	<p>項、工作場所性騷擾防治措施準則第十三條第一項、第十六條規定及性騷擾法第十五條規定，增訂第二款規定。</p> <p>四、現行第二款規定遞移為第三款，並依性騷擾法施行細則第十七條第一項規定，增訂後段避免對質規定。</p> <p>五、依工作場所性騷擾防治措施準則第三條第二項第三款、第十三條第一項、性騷擾法施行細則第十七條第二項及性騷擾防治準則第十條規定，增訂第四款規定。</p> <p>六、依工作場所性騷擾防治措施準則第十七條第一項規定，增訂第五款規定。</p> <p>七、現行第四款規定遞移為第六款；另為落實及強化雇主責任，增訂後段決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。</p> <p>八、現行第五款規定遞移為第七款；另配合性騷擾法第十五條第四項及性工法第十三條第四項後段規定之調查結果處理程序，酌作文字修正。</p> <p>九、原第六款規定遞移為第八款。</p>
--	--	--

<p>，並得作成懲處或其他處理之建議。  <u>決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議</u>  <u>。</u></p> <p>(七)前款決議，應以書面通知當事人，並依下列規定辦理：</p> <p>1. <u>適用性工法事件：</u>  <u>應以書面將處理結果通知本府勞工局</u>  <u>。</u></p> <p>2. <u>適用性騷法事件：</u>  <u>應以書面將調查報告及處理建議移送本府家防中心辦理</u>  <u>。</u></p> <p>(八)派遣勞工如遭受本局受僱者性騷擾時，本局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。</p>		
<p>十五、申訴事件應自收件或申訴書補正日起二個月內結案，如有必要得延長一個月，延長以一次為限。</p> <p><u>適用性工法事件有下列情形之一者，申訴人得提起救濟：</u></p> <p><u>(一)受理單位未為處理。</u></p> <p><u>(二)逾期未作成決議。</u></p>	<p>十五、申訴事件應自收件或申訴書補正日起二個月內結案，如有必要得延長一個月，延長以一次為限。</p> <p>申訴案件當事人得依下列規定提起救濟：</p> <p>(一)<u>屬性別工作平等法規範之性騷擾事件：申訴人及申訴之相對人如對申訴</u></p>	<p>一、修正定明第二項適用性工法事件救濟之情形。</p> <p>二、修正現行第二項適用性工法事件救濟之管道，並移列為第三項；另依一百十三年三月八日生效之性騷法修正規定已無再申訴程序，爰刪除現行第二項第二款規定。</p> <p>三、現行第三項規定遞移為第四項。</p>

<p><u>(三)對決議結果不服。前項救濟程序依人員區分如下：</u></p> <p><u>(一) 適用或準用公務人員保障法之員工，依公務人員保障法向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。</u></p> <p><u>(二) 前款以外之員工，依性工法第三十二條之一第一項規定向本府勞工局提起申訴。申訴案件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。</u></p>	<p><u>案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復，並應附具理由，由申訴處理委員會另召開會議決議處理之。但當事人為公務人員保障法第三條或第一百零二條所定保障對象，應依公務人員保障法第二十五條規定提起復審。</u></p> <p>(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向臺南市政府(社會局)提出再申訴。</p> <p>申訴案件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。</p>	
	<p>十六、申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前點規定之限制。</p>	<p>未修正。</p>
	<p>十七、性騷擾行為經調查屬實者，本局得視情節輕重，對申訴人之相對人依相關規定為懲處。如</p>	<p>未修正。</p>

	涉及刑事責任時，本局並應協助申訴人提出告訴。	
	十八、本局對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲處措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。當事人有輔導或醫療等需要者，本局得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。	未修正。
十九、本會委員均為無給職。非本局之兼職委員及參與調查之專業人員出席會議時得支領出席費；撰寫調查報告書，得支領撰稿費。	十九、本 <u>委員會</u> 委員均為無給職。非本局之兼職委員出席會議時得支領出席費；撰寫調查報告書，得支領撰稿費。	酌作文字修正。
二十、本要點奉局長核定後公布實施，修正時亦同。如有未盡事宜，悉依 <u>性工法</u> 、 <u>性騷法</u> 及其他相關規定處理。	二十、本要點奉局長核定後公布實施，修正時亦同。如有未盡事宜，悉依 <u>性別工作平等法</u> 、 <u>性騷擾防治法</u> 及其他相關規定處理。	酌作文字修正。