新北市政府法制局中華民國100年1月4日訂定
新北市政府法制局中華民國106年12月22日新北法人字第1062542750號修正
新北市政府法制局中華民國109年10月28日新北法人字第1092044105號修正

新北市政府法制局性騷擾與性別歧視防治申訴及調查處理要點

一、　新北市政府法制局（以下簡稱本局）為保障性別工作權平等，防治性騷擾及性別歧視行為發生，建立性騷擾及性別歧視事件申訴管道，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等規定，訂定本要點。

二、　本要點用詞，定義如下：

（一）性騷擾：指性別工作平等法第十二條第一項及性騷擾防治法第二條所列之情形。

（二）性別歧視：指違反性別工作平等法第七條至第十一條所定之禁止規定。

三、　本要點適用對象如下：

（一）本局員工或於本局服務之派遣勞工、技術生及實習生，因執行職務，遭任何人性騷擾或性別歧視。

（二）本局員工或於本局服務之派遣勞工、技術生及實習生，非因執行職務，遭任何人申訴性騷擾或性別歧視。

四、　性騷擾或性別歧視受害人或其代理人得依性別工作平等法或性騷擾防治法第十三條第一項規定向本局人事單位提起申訴，其中依性騷擾防治法第十三條第一項規定提起者，應於事件發生後一年內為之。

申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理後應作成紀錄，並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。

前項書面應由申訴人或其代理人簽名或蓋章，並載明下列事項：

（一）申訴人姓名、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、聯絡電話及申訴日期。

（二）有法定或委任代理人者，其姓名、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、住居所及聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書。

（三）申訴之事實、內容及相關事證或人證。

申訴書或言詞作成之紀錄與第二項及前項規定未合，而其情形可補正者，應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

申訴人於案件審議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達本局後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。

適用性別工作平等法之性騷擾案件，如性騷擾行為人為首長時，其受害之非屬公務、教育及軍職人員之受僱者或求職者，得向本府勞工局提出涉及違反性別工作平等法第十三條之申訴。

五、　性騷擾或性別歧視之申訴有下列情形之一者，應不予受理：

（一）申訴書或言詞作成之紀錄，未依前點第四項所定期限內補正。
（二）同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人。
（三）依性騷擾防治法第十三條第一項提出之申訴，逾其申訴期限。

前項不受理之申訴事件，應於受理申訴後二十日內，以書面敘明理由通知申訴人或其代理人。如其申訴屬依性騷擾防治法第十三條第一項規定提出者，應另載明再申訴之期間及機關，並副知新北市政府社會局（以下簡稱本府社會局）。

六、 本局非屬加害人所屬機關而於接獲性騷擾或性別歧視申訴事件時，應於七日內將申訴書及相關資料移送本府社會局。

七、 本局為處理性騷擾及性別歧視事件之申訴，得設性騷擾及性別歧視申訴調查委員會（以下簡稱本會），置委員五人，由下列人員組成：
（一）副局長。
（二）人事管理員。
（三）行政救濟一科一人。
（四）行政救濟二科一人。
（五）局長指定一人。

本會委員任期為三年，均為無給職，且女性委員人數不得少於委員總數二分之一，其他性別委員人數不得少於委員總數三分之一。

本會委員因故出缺時，由局長指派合適人選繼任至原任期屆滿之日止。

本會會議由副局長召集，並擔任會議主席；副局長未能出席會議時，由其指定成員之一人為主席。會議應有全體成員人數二分之一以上出席始得開會，有出席人數過半數之同意始得決議，可否同數時，取決於主席。

八、 本會委員於調查或審議性騷擾及性別歧視申訴事件之迴避，依行政程序法第三十二條及第三十三之規定。

九、 性騷擾或性別歧視申訴事件於確認受理後，本會應於七日內由召集人指派委員三人以上組成專案小組進行調查。當事人如為派遣勞工，應與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

前項調查結束後，由專案小組委員將結果作成調查報告，提本會評議。

第一項確認受理之申訴事件，本會應依其性質，依性騷擾防治法第十三條第三項或工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第十一條規定，完成評議。

本會之評議結果，應以書面敘明理由通知當事人。

當事人得依下列規定提出救濟：
（一）申訴事件屬性別工作平等法之性騷擾事件，當事人對調查結果有異議者，得於接獲書面通知次日起二十日內向本局提出申復。經結案後，不得對同一事由再提申訴。
（二）申訴事件屬依性騷擾防治法第十三條第一項規定提出者，應另載明再申訴之期間及機關，並副知本府社會局。

十、 本會調查性騷擾及性別歧視事件時，應依下列調查原則為之：

（一）性騷擾及性別歧視事件之調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

（二）性騷擾及性別歧視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）性騷擾及性別歧視事件之調查，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）性騷擾及性別歧視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）委員因調查之必要，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）處理性騷擾及性別歧視事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，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。

十一、　性騷擾或性別歧視行為經調查屬實，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（人員）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，避免相同事件或報復之情事發生。

十二、　申訴人有輔導、醫療等需要者，本局得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

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

本局員工或於本局服務人員，於非本局所能支配、管理之場所工作者，本局應就該工作環境性騷擾風險類型為辨識及提供必要防護措施，並於其工作前事前詳為告知之。

十四、　本局應以適當方式公開性騷擾及性別歧視之申訴電話或方法。

本局各單位知有性騷擾或性別歧視事件發生，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。

本局受理申訴後，應將申訴事件之處理經過作成書面紀錄，並密封存檔二年。