

臺中市東區區公所性騷擾防治與申訴作業注意事項修正總說明

臺中市東區區公所為維護員工及服務對象在工作場所免於性騷擾，依性別工作平等法第十三條第一項及臺中市政府及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項等規定，特訂定「臺中市東區區公所性騷擾防治與申訴作業注意事項」，於一百年七月八日以公所人字第 1000009558號函訂定下達，嗣經兩次修正，最近一次為民國一百零九年六月二日公所人字第1090010033號函修正，茲為配合性別平等工作法、性騷擾防治法、工作場所性騷擾防治措施準則及臺中市及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項等相關法令修正並考量實務運作需求，爰修正本注意事項，其修正重點如下：

- 一、因應「性別平等工作法」及「性騷擾防治法」修正，增列權勢性騷擾類別。（修正規定第二點）
- 二、因應「工作場所性騷擾防治措施準則」修正明定應定期檢討其空間及設施，依「因接獲申訴」及「非因接獲申訴」而知悉性騷擾時應採取立即有效之糾正及補救措施；另被害人及行為人分屬不同機關學校，且具共同作業或業務往來關係者，機關學校於知悉性騷擾時，應採取之措施。（修正規定第四點）

- 三、修正性騷擾防治之教育訓練事項（如辦理期程、優先實施對象）及申訴管道及專責窗口、公開揭示等。（修正規定第五點）
- 四、因應「性騷擾防治法」修正，新增電子郵件方式提出申訴，並修正適用性騷擾防治法事件之申訴期間。（修正規定第六點）
- 五、修訂申訴處理單位性騷擾申訴處理委員會之組成成員、性別比例與運作機制（如會議出席人數、決議人數等）。（修正規定第八點）
- 六、因應「性騷擾防治法」修正，配合修正性騷擾申訴事件不受理之情形，並應移送臺中市政府社會局決定。（修正規定第九點）
- 七、因應「工作場所性騷擾防治措施準則」修正，配合修正機關學校調查性騷擾申訴事件應遵照之原則。（修正規定第十點）
- 八、因應「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」、「工作場所性騷擾防治措施準則」及「性騷擾防治法施行細則」修正，配合修正性騷擾申訴事件調查結果應載事項、處理方式及通知移送對象。（修正規定第十一點）
- 九、因應「性騷擾防治法」及「性別平等工作法」修正配合修正救濟方式。（修正規定第十二點）
- 十、新增適用性騷擾防治法之事件，除權勢性騷擾事件以外任一方當事人得申請調解。（新增規定第十四點）

十一、因應「性別平等工作法」修正，新增機關首長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大者，得停止或調整職務，及調查結束後有關復職、補發薪俸之規定。（新增規定第十六點）

十二、因應「性騷擾防治法」及「性別平等工作法」修正，明確規定各機關對於性騷擾事件之相關人員除行為人外不得為不利之處分。（修正規定第十八點）

十三、因應「性別平等工作法」修正，新增適用性別平等工作法之事件，應將懲戒或處理結果通知臺中市政府勞工局。（修正規定第十九點）

臺中市東區區公所性騷擾防治與申訴作業注意事項修正對照表

修正規定	現行規定	說明
一、臺中市東區區公(以下簡稱本所)為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，規範本所 <u>執行性別平等工作法及性騷擾防治法等相關規定之</u> 性騷擾防治與申訴作業，以建立預防、懲戒及處理機制， <u>特</u> 訂定本注意事項。	一、臺中市東區區公(以下簡稱本所)為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，規範本所性騷擾防治與申訴作業，以建立預防、懲處及處理機制， <u>特依性別工作平等法及性騷擾防治法等相關規定</u> ，訂定本注意事項。	配合性別平等工作法名稱修正，並酌作文字修正。
二、本注意事項所稱性騷擾 <u>及權勢性騷擾</u> ，係指性別 <u>平等工作法</u> 第十二條及性騷擾防治法第二條規定之情形。	二、本注意事項所稱性騷擾，係指性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條規定之情形。	一、配合性別平等工作法名稱修正，酌作文字修正。 二、依據性別平等工作法及性騷擾防治法增列權勢性騷擾類別，爰配合修正。
三、本注意事項適用於 <u>行為</u> 人或被害人為本所員工之性騷擾事件。但不包括性別平等教育法規範之校園性騷擾事件。	三、本注意事項 <u>申訴作業程序</u> 適用於加害人或被害人為 <u>本所</u> 員工之性騷擾事件。但不包括性別平等教育法規範之校園性騷擾事件。	酌作文字修正。
四、本所應 <u>就所屬公共場所及公眾得出入之場所依性騷擾防治準則第四條及第五條規定辦理，並定期檢討其空間及設施</u> ，積極防治性騷擾事件之發生，採取適當之預防、糾正、懲戒及	四、本所應積極防治性騷擾事件之發生，採取適當之預防、糾正、懲處及補救等措施，並確實維護當事人之名譽及隱私。	一、依據工作場所性騷擾防治措施準則第四條至第五條規定，修正第一項文字。 二、依據工作場所性騷擾防治措施準則第六條規定，為強化各機關防治工作場所性騷擾之責任，於第二項及

<u>處理</u>等措施，並確實維護當事人之名譽及隱私。 <u>本所於知悉性騷擾之情形，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：</u> <u>(一) 因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形：</u> <u>1、 協助申訴人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。</u> <u>2、 檢討所屬場所安全。</u> <u>3、 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，並不得對申訴人工作條件作不利之變更。</u> <u>4、 對申訴人提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。</u> <u>5、 啟動調查程序，對性</u>		第三項明定依各機關「因接獲申訴」及「非因接獲申訴」而知悉性騷擾時應採取立即有效之糾正及補救措施，並依據性騷擾防治法第七條規定，增訂第二項第一款第一、二目及第二款第一、二目，依據性騷擾防治法第十一條規定，修正第二項第一款第四目及第二款第六目文字。 三、依據工作場所性騷擾防治措施準則第七條規定，於第四項明定被害人及行為人分屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之機關，亦應採取立即有效之糾正及補救措施。
---	--	---

騷擾事件
之相關人
員進行訪
談或適當
之調查程
序。

6、性騷擾
行為經查
證屬實，應
視情節輕
重對行為
人為適當
之懲戒或
處理。

7、如經證實
有惡意虛
構之事實
者，亦對申
訴人為適
當之懲戒
或處理。

(二)非因前款情
形而知悉性
騷擾事件：

1、協助被害
人保全相
關證
據，必要
時協助通
知警
察機關到
場處理。

2、檢討所屬
場所安全。

3、訪談相關
人員，就
相關事實
進行必要
之釐清及
查證。

4、告知被害
人得主張
之權益及
各種救濟

<u>途徑，並依其意願協助提起申訴。</u> <u>5、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。</u> <u>6、依被害人意願，提供或轉介諮詢、諮談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。</u> <u>各機關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，仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。</u> <u>被害人及行為人分屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，任一方機關於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第二項所定立即有效之糾正及補救措施：</u> <u>(一) 任一方機關於知悉性騷擾情形，即應</u>		
--	--	--

<u>以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法。</u> <u>(二) 保護當事人之隱私及其他人格法益。</u>		
五、本所員工人數達三十人以上者，<u>除設立申訴管道外</u>，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規定，並<u>均應</u>公開揭示之。前項性騷擾防治措施、申訴及懲戒規定，應包括下列事項： (一)<u>對於員工、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，每年應定期實施防治性騷擾之教育訓練。</u> <u>由擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員者，優先實施。</u> <u>(二) 性騷擾防治之政策宣示及規章。</u> (三)處理性騷擾事件之申訴、調查及處理機制。 (四)以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受	五、本所員工達十人以上，應設立申訴管道協調處理；人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規定，並公開揭示之。 前項性騷擾防治措施、申訴及懲戒規定，應包括下列事項： (一)實施防治性騷擾之<u>政策宣示</u>及教育訓練。 (二)頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。 (三)處理性騷擾事件之申訴、調查及處理機制。 (四)以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。 (五)對調查屬實行為人之懲處方式。 (六)當事人隱私之保密。	一、依據工作場所性騷擾防治措施準則第二條、第三條及性騷擾防治準則第七條及第八條規定，酌作文字修正。

任何報復或其他不利之待遇。 (五)對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。 (六)當事人隱私之保密。 (七)其他性騷擾防治措施。 本所應建立受理性騷擾事件申訴窗口，並設置受理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，且應規定處理程序及設置專責處理人員或單位。 申訴窗口管道如下： 專責人員：人事室主任或秘書室主任 專線電話：04-22151988轉721(人事室)。 04-22151988轉401(秘書室) 專線傳真：04-22115408 電子信箱：t24953078@taichung.gov.tw(人事室)；jsh@taichung.gov.tw(秘書室)	(七)其他性騷擾防治措施。 本所受理性騷擾事件，應指定專責人員協調處理；申訴管道如下： 專責人員：人事室主任 專線電話：04-22151988轉721。 專線傳真：04-22115408 電子信箱：t24953078@taichung.gov.tw	
六、性騷擾事件之行為人或被害人為本所員工者，被害人或其代理人，得以言詞、電子郵件或書面向本所提出申訴。本所首長涉及性騷擾事件，適用性別平等工作法者，應向具指揮	六、性騷擾事件之加害人或被被害人為本所員工者，被害人或其代理人，得以言詞或書面向本所提出申訴。申訴屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，申訴期間為一年。本所首長涉及	一、依據工作場所性騷擾防治措施準則第十一條規定，新增得以電子郵件提出申訴。 二、配合性別平等工作法名稱修正，酌作文字修正。 三、依據性騷擾防治法

監督權限之上級機關提出申訴;適用性騷擾防治法者,應向本府主管機關(<u>臺中市政府社會局</u>,下稱社會局)提出申訴。<u>適用性騷擾防治法之性騷擾事件申訴期間如下:</u> (一) <u>屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者,於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者,不得提出。</u> (二) <u>屬權勢性騷擾事件者,於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者,不得提出。</u> 本所受理申訴後,應依下列規定辦理: (一) <u>以言詞或電子郵件申訴者:</u>受理之人員或單位應作成書面紀錄,經向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽,確認其內容無誤。 (二) <u>書面、言詞或電子郵件作成之紀錄,應由申訴人或其代理人簽名或蓋章,</u>	性騷擾事件,適用性別工作平等法者,應向具指揮監督權限之上級機關<u>本府民政局</u>提出申訴;適用性騷擾防治法者,應向本府主管機關(社會局)提出申訴。本所受理申訴後,應依下列規定辦理: (一) 言詞申訴:受理之人員或單位應作成書面紀錄,經向申訴人或代理人朗讀或使閱覽,確認其內容無誤<u>後,由其簽名或蓋章。</u> (二) 書面提出:申訴人<u>應</u>簽名或蓋章,並載明下列事項: 1、申訴人之姓名、性別、出生年月日、<u>國民身分證統一編號或護照號碼</u>、服務或就學之單位及職稱、住所或居所及聯絡電話。 2、申訴之事實及相關證據。 3、申訴日期。 <u>(三)申訴人有委任代理人者,應檢附委任書,並載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。</u> (四)申訴書或言詞作成之紀錄不合前三款規定,<u>其情形</u>可補正者,應通知申訴人或代理人於十四日	第十四條規定,於第二項增訂適用性騷擾防治法之性騷擾事件之申訴期間,並刪除第一項申訴期間之規定。 四、配合增訂第二項,其後項次遞移。另依據性騷擾防治法施行細則第十二條規定,明定申訴應載明事項,並調整款次、目次。
---	---	--

並載明下列事項： 1、申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證<u>明文件編號</u>、服務或就學之單位及職稱、住所或居所及聯絡電話。 <u>2、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。</u> <u>3、有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。</u> <u>4、申訴之事實內容</u>及相關證據。 <u>5、性騷擾事件發生及知悉之時間。</u> <u>6、申訴日期。</u> (三) <u>申訴</u>不合前<u>二</u>款規定可補正者，應通知申訴人或<u>其</u>代理人於十四日內補正。	內 補 正 。	
七、本所受理之申訴事	七、本所受理之申訴事	依據性騷擾防治法施行

件，<u>行為人</u>及被害人均 非屬本所員工者，受理機關除應採取適當之緊急處理外，並應於<u>十四</u>日內將申訴書及相關資料移送<u>行為人</u>所屬機關、部隊、學校、機構、僱主或直轄市、縣（市）政府。但<u>行為人</u>不明，應移請事件發生地警察機關調查。 <u>前項移送，應以書面通知當事人，並按適用法規副知臺中市政府勞工局（下稱勞工局）或社會局。</u>	件，其加害人及被害人均 非屬<u>本所</u>員工者，受理機關除應採取適當之緊急處理外，並應於七日內將申訴書及相關資料移送加害人所屬 機關、部隊、學校、機構、僱主或直轄市、縣（市）政府。但加害人不明，應移請事件發生地警察機關 調查。	細則第十三條規定，修正不具調查權限時之移送期限及程序。
八、本所設置性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱申處會），負責處理本所性騷擾申訴案件。申處會置委員五~九人，其中一人為主任委員，由區長指定主任秘書兼任，並為會議主席，主任委員因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員，由區長就本所員工派兼，或聘請具法律專長等專家學者擔任之，委員應親自出席，不得代理；另得置執行秘書一人及幹事二人，由區長就本所職員中遴派兼任之。前項委員人	八、本所設置性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱申處會），負責處理本所性騷擾申訴案件。申處會置委員五~九人，其中一人為主任委員，由區長指定主任秘書兼任，並為會議主席，主任委員因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員，由區長就本所員工派兼，或聘請具法律專長等專家學者擔任之，委員應親自出席，不得代理；另得置執行秘書一人及幹事二人，由區長就本所職員中遴派兼任之。前項委員人數，女性不得少於二分之一。委員任期二年，期滿得續派兼任。任期內	依據工作場所性騷擾防治措施準則第十二條規定，酌作文字修正。

數，女性不得少於二分之一。 委員任期二年，期滿得續派兼任。任期內出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。 申處會開會時，應有全體委員過半數出席始得開會，出席委員過半數之同意始得決議，可否同數時，取決於主席。本所員工人數達三十人以上，處理性騷擾申訴事件時(以下簡稱申訴事件)，應組成申訴處理調查小組(以下簡稱調查小組)，並推選一人為小組召集人，進行調查；小組成員之女性比例不得低於二分之一，<u>其中應有具備性別意識之專業人士</u>，必要時並得聘請專家學者擔任。	出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。 申處會開會時，應有全體委員過半數出席始得開會，出席委員過半數之同意始得決議，可否同數時，取決於主席。本所員工人數達三十人以上，處理性騷擾申訴事件時(以下簡稱申訴事件)，應組成申訴處理調查小組(以下簡稱調查小組)，並推選一人為小組召集人，進行調查；小組成員之女性比例不得低於二分之一，必要時並得聘請專家學者擔任。	
九、<u>適用性騷擾防治法</u>之申訴事件有下列情形之一者，應<u>即移送社會局決定不予受理或應續行調查</u>： (一)<u>當事人逾期提出</u>申訴。 (二)<u>申訴不合法定程式</u>，不能補正或經通知<u>限</u>	十二、申訴事件有下列情形之一者，應不予受理： (一)<u>申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。</u> (二)<u>非屬性騷擾範圍之事件。</u> (三)<u>無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住所。</u>	一、點次變更。 二、依據性騷擾防治法第十四條及性騷擾防治法施行細則第十四條規定，明定申訴不予受理之情形及處理方式。

<u>期補正，屆期未補正。</u> (三)<u>同一事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。</u>	(四)申訴書或言詞作成之紀錄，不能補正或經通知補正逾期不補正。 (五)<u>同一事件已調查完畢，並將調查結果通知當事人。</u> (六)<u>提起申訴逾期。</u> <u>本所不受理性騷擾申訴案件時，應於收受申訴或移送之日起二十日內，以書面敘明理由通知當事人，並按適用法規通知勞工局或社會局。</u>	
十、調查申訴事件時，應依據下列原則為之： (一)於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並於二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。 (二)性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人<u>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</u>	九、調查申訴事件時，應依據下列原則為之： (一)<u>應</u>於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並於二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。 (二)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。 (三)<u>調查應</u>秉持客觀、公正、專業原則實施調查，<u>並給予當事人充份陳述意見及答辯機會。</u>	一、點次變更。 二、依據工作場所性騷擾防治措施準則第十條及第十六條規定，修正第二款至第四款。 三、合併第四款及第五款規定，刪除第一項第五款，並調整其後款次。 四、依據性騷擾防治法第十一條規定，修正第一項第七款。 五、第九款規定，移列至第十八點另予規範，爰予刪除。

<u>或基於公共安全之考量者外，應予保密。</u> (三) 秉持客觀、公正、專業原則實施調查。 (四) <u>性騷擾申訴處理委員會或調查小組召開會議</u>，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，<u>除有詢問當事人之必要</u>外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。 (五) 性騷擾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) 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) 性騷擾事件調查過程中，<u>應視被害人</u>之身心狀況，主動<u>提供或轉介諮商協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。</u>	(四) <u>被害人陳述明確</u>，已無詢問必要者，應避免重複詢問。 (五) 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。 (六) 性騷擾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。 (七) 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。 (八) 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。 <u>(九) 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或法院審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。</u>	
十一、<u>適用性別平等工作</u>	十、調查小組委員將結果	一、點次變更。

<u>法之事件，接獲被害人申訴時，應至勞動部職場性騷擾案件通報系統（下稱通報系統）填報。</u> <u>前項申訴事件調查結果應包括下列事項：</u> <u>（一）申訴事件之案由，包括當事人敘述。</u> <u>（二）調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</u> <u>（三）事實認定及理由。</u> <u>（四）處理建議。</u> 調查小組委員將結果作成調查報告書，提申處會審議。申處會應作出成立或不成立之決定，決定成立時，應作成懲戒或其他處理等建議。決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議，評議結果應簽陳區長核定後，移請有關機關或單位依規定辦理懲戒或其他處理有關事項。申訴決定應載明理由，作成書面通知當事人，<u>並至通報系統填報。適用性騷擾防治法之事件，應作成調查報告及處理建議，載明下列事項移送社會局：</u> <u>（一）性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。</u>	作成調查報告書，提申處會審議。申處會應作出成立或不成立之決定，決定成立時，應作成懲處或其他適當處理等建議。決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議，評議結果應簽陳區長核定後，移請有關機關或單位依規定辦理懲處或處理有關事項。申訴決定應載明理由，作成書面通知當事人，且按適用法規，通知本府勞工局（以下簡稱勞工局）或本府社會局（以下簡稱社會局），並應將處理情形函報上級機關及副知本府人事處。	二、依據性別平等工作法第十三條及工作場所性騷擾防治措施準則第十四條規定，明定接獲適用性別平等工作法之申訴，應至通報系統填報及調查結果應包含事項。 三、依據工作場所性騷擾防治措施準則第十七條規定，增訂第三項適用性別平等工作法之申訴事件調查結果處理方式。 四、依據性騷擾防治法第十五條及性騷擾防治法施行細則第十八條規定，增訂第四項適用性騷擾防治法之申訴事件調查結果應載明事項及移送對象。
---	---	--

(二)<u>調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</u> (三)<u>申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。</u> (四)<u>相關物證之查驗。</u> (五)<u>性騷擾事件調查結果及處理建議。</u> <u>本所應將處理情形函報民政局。</u>		
十二、<u>本所逾期未完成調查或當事人不服申訴調查結果者，得按其身分依適用之法令提起救濟。</u> (一)<u>屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：當事人對申訴案件之決議不服者，依性別平等工作法第三十二條之一規定，向勞工局提起申訴。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> (二)<u>屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：當事人對申訴案件調查結果之決定</u>	十一、本所逾期未完成調查或當事人不服申訴調查結果者，<u>於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起</u>，適用性別工作平等法之事件，當事人得於二十日內向本所提出申復；適用性騷擾防治法之事件，得於三十日內向社會局提出再申訴。 提出申復應附具書面理由，連同原申訴決定書影本，向本所申處會為之。 申處會認為申復無理由者，應維持原申訴決定；有理由者，應變更原申訴決定，並通知當事人及相關機關。申復案件經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。 處理申復案之申處會委員與原決定之委員原則宜不同，並得重新另組調查小組，如申復人未表示不同意	一、點次變更。 二、查一百十三年一月十七日修正發布之工作場所性騷擾防治措施準則第十八條修正說明：刪除後段有關申復之規定。 三、因機關組成性騷擾申訴處理委員會作成性騷擾成立與否之決定，定性屬行政處分，按其身分依適用之法令提起救濟。

<u>不服者，得依性騷擾防治法第十六條第四項規定提起訴願。</u>	仍可由原調查小組、申處會委員再次進行調查與決議。	
十三、本所處理<u>性別平等工作法</u>申訴事件作成之調查結果或不受理通知書，應附記不服處理結果得提起<u>救濟</u>之期間及受理機關。	十三、本所處理申訴事件作成之調查結果或<u>不受理通知書</u>，應附記不服處理結果得提起申復或再申訴之期間及受理機關。	酌作文字修正。
十四、<u>性騷擾事件提起申訴後，得於處分做成前，以書面撤回申訴。適用性騷擾防治法之事件經撤回申訴或視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。</u> <u>適用性騷擾防治法之事件，除權勢性騷擾事件外，任一方當事人得以書面或言詞向社會局申請調解。各機關於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向社會局申請調解。</u>	十四、申訴<u>案件作成決議前，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。</u>	一、依據性騷擾防治法第十四條規定，酌作文字修正。 二、依據性騷擾防治法第十八條規定，增訂第二項，權勢性騷擾以外之性騷擾事件可申請調解。
十五、申訴事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避： (一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之親或三親等內之姻親或	十五、申訴事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，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	本點未修正。

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代理人、輔佐人。 (四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。 申訴事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避： (一) 有前項所定之情形而不自行迴避。 (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。 前項申請，應舉其原因及事實，向該申訴事件之調查單位為之，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，在調查單位就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。 調查人員有第一項規定情形不自行迴避，且未經當	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。 (四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。 申訴事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避： (一) 有前項所定之情形而不自行迴避。 (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。 前項申請，應舉其原因及事實，向該申訴事件之調查單位為之，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調查單位就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。 調查人員有第一項規定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避	
--	--	--

事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。	者，應由該調查單位命其迴避。	
十六、本所首長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由其具指揮監督權限之上級機關或服務機關停止或調整其職務。 依前項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或相當之給與。 本所首長之停止職務由上級機關或具任免權之機關為之。		一、本點新增。 二、依據性別平等工作法第三十二條之三規定，新增機關首長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大者，得停止或調整職務，及調查結束後有關復職、補發薪俸之規定。
十七、處理性騷擾事件之有關人員，對於知悉之內容應負保密責任，不得對外洩漏。違反者，應即終止其參與	十六、處理性騷擾事件之有關人員，對於知悉之內容應負保密責任，不得對外洩漏。	點次變更，並酌作文字修正。

並由本所依規定懲 <u>戒</u> 及 處 理 。	違反者，應即終止其參與並由本所依規定懲處。	
十八、本所對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得予以解職、調職或為其他不利之處分。	十七、本所不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解職、調職或為其他不利之處分。	一、點次變更。 二、依據性騷擾防治法第九條及性別平等工作法第三十六條規定，明定各機關對於性騷擾事件之相關人員(除行為人外)不得為不利之處分。
	十八、本所如有聽聞或媒體報導本所人員涉及性騷擾情事者，應即時通報、主動瞭解調查及作適當之處置，並於經被害人同意後依相關法令規定處理。	一、 <u>本點刪除</u> 。 二、本點規範事項已由第四點第二項第二款內容涵蓋，爰予刪除。
十九、性騷擾事件之行為人為本所員工，其性騷擾行為經調查屬實者，應速將調查結果送交考績委員會為適當之懲戒或處理。 <u>適用性別平等工作法之事件，應至通報系統填報懲戒或處理結果。</u> <u>性騷擾事件之調查及處理結果應定期回報臺中市政府人事處。</u> <u>本所應採取追縱、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避</u>	十九、性騷擾事件之加害人為本所員工，其性騷擾行為經調查屬實者，應速將調查結果送交考績委員會為適當之懲處，並予追蹤、考核及監督，避免相同事件或報復情事之發生； <u>申訴之內容如經證實確為虛構者，除對被誣告者應為回復名譽之處置外亦應對申訴人為</u>	一、依據工作場所性騷擾防治措施準則第十九條規定，應至通報系統填報懲戒或處理結果。 二、增列第二項，新增性騷擾事件(含適用性別平等工作法及性騷擾防治法事件)之調查及處理結果應定期回報本府人事處。 三、依據工作場所性騷擾防治措施準則第二十條規定，酌作文字修正，另虛構申訴之處理方式，移列本注意事項第四點第二項第一款第七目併同規範，爰予刪除。

免相同事件或報復情事之發生。	<u>適當之處理。</u>	
二十、本注意事項未規定事宜，依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關法規辦理。		本點新增。

臺中市東區區公所性騷擾防治與申訴作業注意事項修正條文

中華民國 100 年 07 月 08 日公所人字第 1000009558 號函訂定

中華民國 101 年 01 月 19 日公所人字第 1010001112 號函修正

中華民國 109 年 06 月 02 日公所人字第 1090010033 號函修正

中華民國 113 年 7 月 10 日公所人字第 1130012457 號函修正

- 一、臺中市東區區公(以下簡稱本所)為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，規範本所執行性別平等工作法及性騷擾防治法等相關規定之性騷擾防治與申訴作業，以建立預防、懲戒及處理機制，特訂定本注意事項。
- 二、本注意事項所稱性騷擾及權勢性騷擾，係指性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條規定之情形。
- 三、本注意事項適用於行為人或被害人為本所員工之性騷擾事件。但不包括性別平等教育法規範之校園性騷擾事件。
- 四、本所應就所屬公共場所及公眾得出入之場所依性騷擾防治準則第四條及第五條規定辦理，並定期檢討其空間及設施，積極防治性騷擾事件之發生，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理等措施，並確實維護當事人之名譽及隱私。

本所於知悉性騷擾之情形，應採取下列立即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：

- 1、協助申訴人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
- 2、檢討所屬場所安全。
- 3、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，並不得對申訴人工作條件作不利之變更。
- 4、對申訴人提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。
- 5、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。
- 6、性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。
- 7、如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件：

- 1、協助被害人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
- 2、檢討所屬場所安全。
- 3、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- 4、告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助提起申訴。

5、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

6、依被害人意願，提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

各機關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，仍應依前項第二款規定，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機關，且具共同作業或業務往來關係者，任一方機關於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第二項所定立即有效之糾正及補救措施：

(一) 任一方機關於知悉性騷擾情形，即應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方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。

五、本所員工人數達三十人以上者，除設立申訴管道外，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規定，並均應公開揭示之。

前項性騷擾防治措施、申訴及懲戒規定，應包括下列事項：

(一) 對於員工、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，每年應定期實施防治性騷擾之教育訓練。

由擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員者，優先實施。

(二) 性騷擾防治之政策宣示及規章。

(三) 處理性騷擾事件之申訴、調查及處理機制。

(四) 以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

(五) 對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。

(六) 當事人隱私之保密。

(七) 其他性騷擾防治措施。

本所應建立受理性騷擾事件申訴窗口，並設置受理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，且應規定處理程序及設置專責處理人員或單位。

申訴窗口管道如下：

專責人員：人事室主任或秘書室主任

專線電話：

04-22151988 轉 721(人事室)。04-22151988 轉 401(秘書室)

專線傳真：

04-22115408

電子信箱：t24953078@taichung.gov.tw(人事室)；

jsh@taichung.gov.tw(秘書室)

六、性騷擾事件之行為人或被害人為本所員工者，被害人或其代理人，得以言詞、電子郵件或書面向本所提出申訴。本所首長涉及性騷擾事件，適用性

別平等工作法者，應向具指揮監督權限之上級機關提出申訴；適用性騷擾防治法者，應向本府主管機關(臺中市政府社會局，下稱社會局)提出申訴。適用性騷擾防治法之性騷擾事件申訴期間如下：

- (一)屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。
- (二)屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

本所受理申訴後，應依下列規定辦理：

- (一)以言詞或電子郵件申訴者：受理之人員或單位應作成書面紀錄，經向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。
- (二)書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人或其代理人簽名或蓋章，並載明下列事項：
 - 1、申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位及職稱、住所或居所及聯絡電話。
 - 2、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。
 - 3、有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。
 - 4、申訴之事實內容及相關證據。
 - 5、性騷擾事件發生及知悉之時間。
 - 6、申訴日期。
- (三)申訴不合前二款規定可補正者，應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

七、本所受理之申訴事件，行為人及被害人均非屬本所員工者，受理機關除應採取適當之緊急處理外，並應於十四日內將申訴書及相關資料移送行為人所屬機關、部隊、學校、機構、僱主或直轄市、縣(市)政府。但行為人不明，應移請事件發生地警察機關調查。

前項移送，應以書面通知當事人，並按適用法規副知臺中市政府勞工局(下稱勞工局)或社會局。

八、本所設置性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱申處會)，負責處理本所性騷擾申訴案件。申處會置委員五~九人，其中一人為主任委員，由區長指定主任秘書兼任，並為會議主席，主任委員因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員，由區長就本所員工派兼，或聘請具法律專長等專家學者擔任之，委員應親自出席，不得代理；另得置執行秘書一人及幹事二人，由區長就本所職員中遴派兼任之。前項委員人數，女性不得少於二分之一。

委員任期二年，期滿得續派兼任。任期內出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

申處會開會時，應有全體委員過半數出席始得開會，出席委員過半數之同意始得決議，可否同數時，取決於主席。本所員工人數達三十人以上，處理性騷擾申訴事件時(以下簡稱申訴事件)，應組成申訴處理調查小組(以下簡稱調查小組)，並推選一人為小組召集人，進行調查；小組成員之女性比例不得低於二分之一，其中應有具備性別意識之專業人士，必要時並得聘請專家學者擔任。

九、適用性騷擾防治法之申訴事件有下列情形之一者，應即移送社會局決定不予受理或應續行調查：

- (一)當事人逾期提出申訴。
- (二)申訴不合法定程式，不能補正或經通知限期補正，屆期未補正。
- (三)同一事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

十、調查申訴事件時，應依據下列原則為之：

- (一)於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並於二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。
- (二)性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並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者外，應予保密。
- (三)秉持客觀、公正、專業原則實施調查。
- (四)性騷擾申訴處理委員會或調查小組召開會議，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。
- (五)性騷擾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)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)性騷擾事件調查過程中，應視被害人之心身狀況，主動提供或轉介諮商協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

十一、適用性別平等工作法之事件，接獲被害人申訴時，應至勞動部職場性騷擾案件通報系統(下稱通報系統)填報。

前項申訴事件調查結果應包括下列事項：

- (一)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。

調查小組委員將結果作成調查報告書，提申處會審議。申處會應作出成立或不成立之決定，決定成立時，應作成懲戒或其他處理等建議。決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議，評議結果應簽陳區長核定後，移請有關機關或單位依規定辦理懲戒或其他處理有關事項。申訴決定應載明理由，作成書面通知當事人，並至通報系統填報。適用性騷擾防治法之事件，應作成調查報告及處理建議，載明下列事項移送社會局：

- (一)性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
- (二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- (三)申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。
- (四)相關物證之查驗。
- (五)性騷擾事件調查結果及處理建議。

本所應將處理情形函報民政局。

十二、本所逾期未完成調查或當事人不服申訴調查結果者，得按其身分依適用之法令提起救濟。

- (一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：當事人對申訴案件之決議不服者，依性別平等工作法第三十二條之一規定，向勞工局提起申訴。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。
- (二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：當事人對申訴案件調查結果之決定不服者，得依性騷擾防治法第十六條第四項規定提起訴願。

十三、本所處理性別平等工作法申訴事件作成之調查結果或不受理通知書，應附記不服處理結果得提起救濟之期間及受理機關。

十四、性騷擾事件提起申訴後，得於處分做成前，以書面撤回申訴。適用性騷擾防治法之事件經撤回申訴或視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。

適用性騷擾防治法之事件，除權勢性騷擾事件外，任一方當事人得以書面或言詞向社會局申請調解。各機關於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向社會局申請調解。

十五、申訴事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

- (一)本人或其配偶、前配偶、四親等內之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代理人、輔佐人。
- (四)於該事件，曾為證人、鑑定人。

申訴事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

（一）有前項所定之情形而不自行迴避。

（二）有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向該申訴事件之調查單位為之，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，在調查單位就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。調查人員有第一項規定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。

十六、本所首長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由其具指揮監督權限之上級機關或服務機關停止或調整其職務。

依前項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或相當之給與。

本所首長之停止職務由上級機關或具任免權之機關為之。

十七、處理性騷擾事件之有關人員，對於知悉之內容應負保密責任，不得對外洩漏。違反者，應即終止其參與並由本所依規定懲戒及處理。

十八、本所對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得予以解職、調職或為其他不利之處分。

十九、性騷擾事件之行為人為本所員工，其性騷擾行為經調查屬實者，應速將調查結果送交考績委員會為適當之懲戒或處理。

適用性別平等工作法之事件，應至通報系統填報懲戒或處理結果。

性騷擾事件之調查及處理結果應定期回報臺中市政府人事處。

本所應採取追蹤、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之發生。

二十、本注意事項未規定事宜，依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關法規辦理。