

臺中市政府政風處性騷擾防治措施申訴及懲戒處理作業規範

100 年 1 月 27 日修定

113 年 5 月 20 日修正

- 一、臺中市政府政風處（以下簡稱政風處）為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，特依性別平等工作法第十三條第一項及性騷擾防治法第七條第一項等相關規定，建立性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理機制，以維護當事人權益，訂定本規範。
- 二、本規範所稱性騷擾，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、有關政風處性騷擾事件之申訴作業程序，除機關首長涉及性別平等工作法或性騷擾防治法應分別向具指揮監督權限之上級機關申訴或向臺中市政府社會局（以下簡稱社會局）申訴者外，依本規範規定辦理。

本規範適用於行為人或被害人為政風處員工之性騷擾事件。

- 四、政風處應利用各項集會實施防治性騷擾之政策宣示及教育訓練，並就下列事項於網路及適當場所公告之：
 - （一）禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
 - （二）性騷擾事件之申訴窗口、專線電話、傳真或電子信箱等申訴管道。

政風處應就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- （一）政風處員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- （二）擔任主管職務者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，由擔任主管職務及參與性騷擾申訴事件處理之相關人員為優先。

- 五、政風處應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

政風處於知悉前項場所有性騷擾事件發生時，應採取立即有效之

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、依申訴人意願，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、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。
- 5、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。
- 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、經證實有惡意虛構之事實者，對申訴人為適當之懲戒或處理。

(二) 非因被害人申訴而知悉性騷擾事件：

- 1、協助保全相關證據，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，並依其意願協助提出申訴。
- 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。

政風處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。

行為人或被害人任一方屬其他機關或事業單位，且與政風處具共

同作業或業務往來關係者，政風處應於知悉性騷擾之情形時，以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知其所屬機關或事業單位共同協商解決，並採取立即有效之糾正及補救措施，以保護當事人之隱私及其他人格法益。

六、性騷擾之申訴，被害人或其代理人除可依相關法令請求協助外，並得以言詞、電子郵件或書面向政風處人事室提出。

政風處受理申訴後，應依下列規定辦理：

- (一) 以言詞或電子郵件申訴者，受理時應作成書面紀錄，向申訴人或其代理人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤，由其簽名或蓋章。
- (二) 以書面申訴或以言詞、電子郵件申訴作成之書面紀錄，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、服務機關(職稱)或就學學校、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，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。

行為人及被害人非屬政風處員工之性騷擾申訴案件，政風處應採取適當處理，並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、雇主或直轄市、縣(市)政府。但行為人不明者，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，並分別副知臺中市政府勞工局

或社會局。

七、政風處於受理性騷擾申訴案件時，應成立臺中市政府政風處性騷擾事件申訴評議委員會(以下簡稱申評會)，調查處理之。

前項申評會置委員三至五人，由處長自政風處員工中指派兼任之，其中一人為主任委員。委員中應有具備性別意識之人員且女性委員比例不得低於二分之一。

申評會開會時，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，取決於主任委員。

八、適用性騷擾防治法之申訴案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。

九、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。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、政風處接獲性騷擾申訴案件之調查程序如下：

(一) 由申評會主任委員於七日內指派三人以上之委員組成調查小組進行調查，必要時得聘請專家學者擔任小組成員，並推派一人繕寫調查報告。

(二) 調查小組應依職權或當事人之申請調查證據，並得以書面通知相關人員至指定處所陳述意見，或至適當場所訪談相關人員，訪談時申訴人得由親友陪同，被申訴人亦得經調查小組同意，委託他人陪同調查。

(三) 調查小組基於調查事實及證據之必要，得要求當事人或利害關係人提供相關資料，當事人或利害關係人非有正當理由不

得規避、妨礙或拒絕。

(四) 調查小組調查結束後，應作成書面調查結果並載明理由，移送申評會審議處理。

十一、申評會會議及調查小組調查以不公開為原則，召開相關會議時，得視需要通知當事人及利害關係人到場說明。

十二、申評會對申訴案件處理結果之處理方式：

(一) 適用性別平等工作法之事件，應就調查結果為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議，以書面通知當事人，並至勞動部職場性騷擾事件通報系統填報。

(二) 適用性騷擾防治法之事件，應作成調查報告及處理建議，移送社會局辦理，並定期回報臺中市政府人事處。

十三、性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

(一) 適用性別平等工作法之事件：

- 1、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。

(二) 適用性騷擾防治法規範之性事件：

- 1、性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
- 2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 3、被申訴人、申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。
- 4、相關物證之查驗。
- 5、事實認定及理由。
- 6、處理建議。

十四、申訴案件應自收受申訴書之次日起二個月內完成調查；必要時得延長一個月，並通知當事人。

十五、當事人不服調查結果者，得按其身分依適用之法令提起救濟。

十六、參與性騷擾申訴案件之處理、調查之人員，對於申訴案件之內容及當事人，應予保密，不得對外洩漏；違反者，申評會主任

委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請政風處依法懲戒、處理及解除其委員或調查小組之職務。

十七、申訴案件涉及委員本身，或有其他事由足認其執行職務有偏頗之虞者，該委員應自行迴避。申訴當事人及利害關係人亦得以書面載明理由申請迴避。

前項申請迴避，由申評會決定之。

十八、性騷擾案件已進入司法程序，或已移送監察院審查或懲戒法院審理者，申評會得決議暫緩處理。

十九、性騷擾事件之行為人為政風處員工，其騷擾行為經調查屬實者，應速將調查結果送交政風處考績委員會，視其情節輕重為適當之懲處或懲戒。

政風處對性騷擾申訴事件應持續追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行。

二十、政風處各級主管以上人員涉及性騷擾行為，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，得由政風處或其上級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或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依相關法令規定申請復職，及補發停職期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或相當之給與。