

臺中市政府及所屬機關學校性騷擾防治與申訴作業 注意事項部分規定修正對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>一、臺中市政府（以下簡稱本府）為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，規範本府及所屬機關學校（以下簡稱各機關）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、<u>懲處</u>、懲戒及處理機制，特訂定本注意事項。</p>	<p>一、臺中市政府（以下簡稱本府）為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，規範本府及所屬機關學校（以下簡稱各機關）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。</p>	<p>酌作文字修正。</p>
<p>四、各機關應積極防治性騷擾事件之發生，採取適當之預防、糾正、<u>懲處</u>、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之名譽及隱私。各機關於知悉有<u>適用性別平等工作法</u>之性騷擾情形，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：</p> <p>（一）因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形：</p> <p>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，並不得對申訴人工作條件作不利之變更。</p> <p>2、對申訴人提</p>	<p>四、各機關應積極防治性騷擾事件之發生，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之名譽及隱私。各機關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：</p> <p>（一）因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形：</p> <p>1、<u>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></p> <p>2、<u>檢討所屬場所安全。</u></p> <p>3、考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性</p>	<p>一、依據工作場所性騷擾防治措施準則第六條規定，刪除第二項第一款第一目、第二目及第二款第一目、第二目，並調整其後目次，酌作文字修正。</p> <p>二、依據性騷擾防治準則第四條規定，於第五項明定各機關應定期檢討所屬公共場所及公眾得出入場所之空間及設施。</p> <p>三、依據性騷擾防治法第七條及性騷擾防治準則第五條規定，於第六項明定各機關知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取有效之糾正及補救措施。</p>

<p>供或轉介諮詢、醫 療、心理輔 導、法律協 助、社會福 利資源及其 他必要之服 務。</p> <p><u>3</u>、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 。</p> <p><u>4</u>、性騷擾行為 經查證屬實 ，應視情節 輕重對行為 人為適當之 <u>懲處、懲戒</u> 或處理。</p> <p><u>5</u>、如經證實有 惡意虛構之 事實者，亦 對申訴人為 適當之<u>懲處</u> <u>、懲戒</u>或處 理。</p> <p>(二)非因前款情形而 知悉性騷擾事件 ：</p> <p><u>1</u>、訪談相關人 員，就相關 事實進行必 要之釐清及 查證。</p> <p><u>2</u>、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 。</p>	<p>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。</p> <p><u>4</u>、對申訴人提 供或轉介諮 詢、醫 療、心理輔 導、法律協 助、社會福 利資源及其 他必要之服 務。</p> <p><u>5</u>、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 。</p> <p><u>6</u>、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 。</p> <p><u>7</u>、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。</p> <p>(二)非因前款情形而 知悉性騷擾事件 ：</p> <p><u>1</u>、<u>協助被害人</u> <u>保全相關證</u> <u>據，必要時</u> <u>協助通知警</u> <u>察機關到場</u> <u>處理。</u></p>	
---	---	--

<p>3、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。</p> <p>4、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。</p> <p>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。</p> <p>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：</p> <p>(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。</p> <p>(二)保護當事人之隱私及其他人格法益。</p> <p><u>各機關所屬公共場所及公眾得出入之場所</u>，應由其管理單位定期檢討其空間及設施，<u>避免性騷擾之發生</u></p>	<p>2、<u>檢討所屬場所安全。</u></p> <p>3、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。</p> <p>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。</p> <p>5、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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：</p> <p>(一)任一方機關於知悉性騷擾情形，</p>	
--	---	--

<p>。前項場所發生適用性騷擾防治法之性騷擾事件，應由其管理單位採取下列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>(一)事件發生當時知悉：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、協助被害人申訴及保全相關證據。 2、必要時協助通知警察機關到場處理。 3、檢討所屬場所安全。 <p>(二)事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。</p> <p>(三)必要時得採取下列處置：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。 2、避免報復情事。 3、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。 4、其他認為必要之處置。 	<p>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。</p> <p>(二)保護當事人之隱私及其他人格法益。</p>	
<p>五、各機關員工達十人以上未達三十人者，應設立申訴管道協調處理；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、懲處及懲戒規定，並均應公開揭示之。 前項性騷擾防治措施</p>	<p>五、各機關員工達十人以上未達三十人者，應設立申訴管道協調處理；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</p>	<p>一、依據性騷擾防治法第八條及工作場所性騷擾防治措施準則第九條規定，於第三項明定性騷擾防治相關教育訓練實施事宜，並調整其後項次。</p> <p>二、依據工作場所性騷擾防治措施準則第六條規定，於第五項明定</p>

<p>、<u>申訴、懲處及懲戒</u>規定，應包括下列事項：</p> <p>(一)實施防治性騷擾之教育訓練。</p> <p>(二)性騷擾防治之政策宣示及規章。</p> <p>(三)性騷擾事件之申訴、調查及處理機制。</p> <p>(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。</p> <p>(五)對調查屬實行為人之<u>懲處、懲戒或處理方式</u>。</p> <p>(六)當事人隱私之保密。</p> <p>(七)其他性騷擾防治措施。</p> <p><u>各機關應對下列人員，定期實施防治性騷擾之教育訓練：</u></p> <p>(一)<u>針對所屬員工，應使其接受性騷擾防治相關之教育訓練。</u></p> <p>(二)<u>針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年舉辦相關教育訓練。</u></p> <p>各機關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。</p> <p><u>各機關員工達五百人</u></p>	<p>、申訴及懲戒規定，應包括下列事項：</p> <p>(一)實施防治性騷擾之教育訓練。</p> <p>(二)性騷擾防治之政策宣示及規章。</p> <p>(三)處理性騷擾事件之申訴、調查及處理機制。</p> <p>(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。</p> <p>(五)對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。</p> <p>(六)當事人隱私之保密。</p> <p>(七)其他性騷擾防治措施。</p> <p>各機關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。</p>	<p>機關員工達五百人以上者，應提供心理諮商協助。</p> <p>三、酌作文字修正。</p>
--	---	--

<p><u>以上者，因申訴人或被害人之請求，應提供至少二次之心理諮商協助。</u></p>		
<p>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(以下簡稱通報系統)填報。</p> <p>前項申訴事件調查結果應包括下列事項：</p> <p>(一)申訴事件之案由，包括當事人敘述。</p> <p>(二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</p> <p>(三)事實認定及理由。</p> <p>(四)處理建議。</p> <p>申訴處理單位應就前項調查結果為附理由之決議，並得作成<u>懲處</u>、<u>懲戒</u>或其他處理之建議，以書面通知當事人，並至通報系統填報。</p> <p>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：</p> <p>(一)性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。</p> <p>(二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</p> <p>(三)申訴人、證人與相關人士、</p>	<p>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(以下簡稱通報系統)填報。</p> <p>前項申訴事件調查結果應包括下列事項：</p> <p>(一)申訴事件之案由，包括當事人敘述。</p> <p>(二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</p> <p>(三)事實認定及理由。</p> <p>(四)處理建議。</p> <p>申訴處理單位應就前項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，並至通報系統填報。</p> <p>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：</p> <p>(一)性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。</p> <p>(二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</p> <p>(三)申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳</p>	<p>酌作文字修正。</p>

<p>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。 非本府所屬一級機關及區公所者，另回報上級機關。</p>	<p>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。 非本府所屬一級機關者，另回報上級機關。</p>	
<p>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各該機關依規定懲處、懲戒或處理。</p>	<p>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各該機關依規定懲戒或處理。</p>	<p>酌作文字修正。</p>
<p>十九、性騷擾事件之行為人為各機關所屬員工，其性騷擾行為經調查屬實者，各該機關應將調查結果送交考績委員會為適當之懲處、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處、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（以下簡稱人事處）。 各機關應採取追蹤、考核及監督，確保懲處、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。</p>	<p>十九、性騷擾事件之行為人為各機關所屬員工，其性騷擾行為經調查屬實者，各該機關應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。 各機關應採取追蹤、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。</p>	<p>酌作文字修正。</p>

<p>二十、涉及本府府本部人員之性騷擾事件及一級機關首長適用性別平等工作法且申訴人屬公務人員保障法適(準)用對象之性騷擾事件，其申訴案件由人事處受理，受理電話：○四-二二二八九一一一分機一七三○六，傳真：○四-二二二○二九七七。</p> <p>本府一級機關於知悉前項性騷擾事件二十四小時內，應通報本府府本部長官辦公室及人事處。</p> <p>本府為處理第一項性騷擾申訴事件，設性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱申處會），並置委員五人至九人，其中一人為召集人，由市長指定副市長兼任；其他委員由市長就本府人員及具備性別意識之專業人士聘（派）兼之。申處會女性委員比例不得少於委員總數二分之一。本府接獲或受理第一項申訴事件時，召集人應於接獲或受理申訴七日內指派申處會委員三人以上組成調查小組進行調查。</p> <p>申處會委員任期二年，期滿得續聘（派</p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、依據性別平等工作法第二條第三項及第三十二之三條第一項規定，適(準)用公務人員保障法之員工遭受本府一級機關首長性騷擾，應向上級機關提出申訴，本點明定前開性騷擾事件及本府府本部人員性騷擾事件之受理申訴機關、電話及傳真，及處理申訴單位之組成及運作方式。</p>
---	--	---

<p>)之。任期內出缺時，得補聘(派)至原任期屆滿之日止。</p> <p>申處會會議由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，由召集人指定出席委員一人或出席委員互推一人代理之。</p> <p>申處會會議應有全體委員過半數出席，始得開議；其決議應經出席委員過半數同意行之，可否同數時，由主席裁決之。</p> <p>申處會兼任人員均為無給職。</p> <p>本府一級機關以外之機關學校首長涉及適用性別平等工作法之性騷擾事件，該機關應於知悉事件二十四小時內通報具指揮監督權限之上級機關，其申訴案件由該上級機關受理並依規定組成申訴處理單位。</p>		
<p><u>二十一</u>、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。</p>	<p>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。</p>	<p>點次變更。</p>