

# 高雄市政府青年局性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 修正對照表

修正條文	現行條文	說明
行政規則名稱:高雄市政府青年局性騷擾防治措施、申訴及懲戒 <u>規範</u>	行政規則名稱:高雄市政府青年局性騷擾防治措施、申訴及懲戒 <u>辦法</u>	配合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三條規定,僱用受僱人三十人以上者,應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範,爰修正行政規則名稱。
一、高雄市政府青年局機關(下稱本機關)為營造優質職場,提供免於性騷擾之工作與服務環境,建立性騷擾事件申訴管道,並採取適當之預防、糾正、懲處及補救等措施,特依 <u>性別平等工作法第十三條</u> 、 <u>工作場所性騷擾防治措施準則</u> 、 <u>性騷擾防治法第七條</u> 及 <u>性騷擾防治準則</u> ,訂定本 <u>規範</u> 。	一、高雄市政府青年局機關(下稱本機關)為營造優質職場,提供免於性騷擾之工作與服務環境,建立性騷擾事件申訴管道,並採取適當之預防、糾正、懲處及補救等措施,特依 <u>性別工作平等法第十三條第一項</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> 及 <u>性騷擾防治法第七條第一項、第二項</u> 及 <u>性騷擾防治準則</u> ,訂定本 <u>辦法</u> 。	配合「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」及本辦法名稱修正,酌作文字修正。
二、本 <u>規範</u> 適用於性騷擾事件之申訴人或被申訴人為本機關所屬員工(含求職者、實習生及派遣勞工)。但適用 <u>性別平等教育法</u> 規定者,不適用本 <u>規範</u> 。 性騷擾事件之申訴人為本機關所屬員工,被申訴人如非本機關所屬員工者,本機關應提供申訴人行使權利之協助。	二、本 <u>辦法</u> 適用於性騷擾事件之申訴人或被申訴人為本機關所屬員工(含求職者、實習生及依 <u>性別平等工作法</u> 視為受僱者之派遣勞工)。但應適用 <u>性別平等教育法</u> 處理者,不適用本 <u>辦法</u> 。 性騷擾事件之申訴人為本機關所屬員工,被申訴人如非本機關所屬員工者,本機關應提供申訴人行	配合名稱修正及第一點已明定係依性別平等工作法、工作場所性騷擾防治措施準則訂定,爰酌作本點文字修正。

修正條文	現行條文	說明
<p>三、本規範所稱性騷擾，包含<u>性別平等工作法</u>第十二條及<u>性騷擾防治法</u>第二條所規定之情形。</p>	<p>使權利之協助。</p> <p>三、本辦法所稱性騷擾，包含<u>性別工作平等法</u>第十二條<u>第一項</u>及<u>性騷擾防治法</u>第二條各款情形。</p>	<p>配合名稱修正，酌作文字修正。</p>
<p>四、本機關應採行適當措施，建立友善之工作環境，提升性別平權觀念，消除工作與服務場所內源自於性或性別之敵意因素，以提供本機關所屬員工及受服務人員免於性騷擾之工作與服務環境。</p>	<p>四、本機關應採行適當措施，建立友善之工作環境，提升性別平權觀念，消除工作與服務場所內源自於性或性別之敵意因素，以提供本機關所屬員工及受服務人員免於性騷擾之工作與服務環境。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>五、本機關所定<u>性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範</u>，應於<u>工作場所顯著之處公開揭示</u>。</p> <p><u>前項公開揭示應以書面、電子資料傳輸方式或其他可隨時取得資料之方式為之。</u></p>	<p>六、本機關應妥善利用集會及刷品等各種傳遞方式，加強所屬員工有關<u>性騷擾防治措施及申訴管道之宣導</u>，並<u>鼓勵所屬員工參與性騷擾防治相關教育訓練</u>。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、為使受僱者或求職者於遭受工作場所性騷擾時，得以明確知悉申訴管道及程序，爰依工作場所性騷擾防治措施準則第三條規定明定機關所訂定之性騷擾申訴管道及性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，應在工作場所顯著之處公開揭示，使所有受僱者得隨時獲取資訊。並參酌勞動基準法施行細則第十四條之一規定，明定公開揭示應以紙本、電子資料傳輸方式或其他可隨時取得之資料為之。</p> <p>三、另配合前開防治準則明定機關應定期實施防治性騷擾之教育訓練</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>六、<u>本機關應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：</u></p> <p>(一)<u>針對本機關所屬員工，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練</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，每年定期參加相關教育訓練。</u></p> <p><u>前項教育訓練，以各級主管，及受理性騷擾申訴之專責人員或單位成員為優先。</u></p>		<p>以及優先實施之對象，爰將訓練移列為第六點。</p> <p>一、本點新增。</p> <p>二、為預防工作場所性騷擾之發生，參依工作場所性騷擾防治措施準則第九條規定，明定機關應定期辦理性騷擾防治相關教育訓練，課予機關針對新進人員為相關教育訓練，以確保其權益；以及對擔任主管職務、參與性騷擾申訴事件相關人員應定期實施教育訓練之義務，爰增列本點第一項規定。</p> <p>三、為強化機關主管層級以上人員性別平等及性騷擾防治意識，並確保工作場所內受理性騷擾申訴之專責人員或單位成員有足夠之專業知能處理性騷擾申訴事件，爰增列本點第二項規定。</p>
<p>七、<u>本機關受理性騷擾事件申訴之管道如下：</u></p> <p>(一)專線電話:07-7995678#2323</p> <p>(二)專用傳真：07-7991927</p> <p>(三)專用信箱或電子信箱： kyb397430000@kcg.gov.tw</p> <p>(四)專責單位:人事管</p>	<p>五、<u>本機關受理性騷擾事件申訴之管道如下：</u></p> <p>申訴專線電話</p> <p>申訴專用傳真</p> <p>申訴專用信箱或電子信箱：</p> <p>申訴專責處理人員 <u>姓名或單位名稱：</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依工作場所性騷擾防治措施準則第二條規定，另考量機關申訴專責處理人員會因業務調整異動，爰刪除第四款專責處理人員姓名，並酌作文字修正。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p><u>理員</u></p> <p><u>八、本機關於知悉所屬員工有發生性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：</u></p> <p><u>(一)因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：</u></p> <p><u>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，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。</u></p> <p><u>2、對申訴人提供或轉介諮詢、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>3、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。</u></p> <p><u>4、被申訴人具權勢地位，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，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。</u></p> <p><u>5、性騷擾行為經查證</u></p>	<p><u>五、本機關於知悉所屬員工有發生性騷擾情事時，不論是否提出申訴，應將採取立即有效之糾正及補救措施。</u></p> <p><u>本機關受理性騷擾事件申訴之管道如下：</u></p> <p><u>申訴專線電話：</u></p> <p><u>申訴專用傳真：</u></p> <p><u>申訴專用信箱或電子信箱：申訴專責處理人員姓名或單位名稱：</u></p> <p><u>二十一、申訴處理委員會認為當事人有接受心理輔導或醫療等需要者，得協助轉介至專業之輔導或醫療機構進行輔導或醫療。</u></p>	<p><u>一、點次變更</u></p> <p><u>二、配合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六條規定，依性騷擾發生之情形，區分機關應採行「立即有效之糾正及補救措施」之作法，並依工作場所性騷擾防治措施準則第六條規定內容修正。</u></p> <p><u>三、為區分機關申訴管道及知悉性騷擾情形應採行之作法，爰將申訴管道移列為第七點。</u></p> <p><u>四、現行第二十一點規定移列至本點併同修正。</u></p> <p><u>五、依據性騷擾防準則第四條、第五條及第七條，增定第二項有關公眾場所管理及定期檢討規定。</u></p>

修正條文	現行條文	說明
<p><u>屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。</u></p> <p><u>6、如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。</u></p> <p><u>(二)非因前款情形而知悉性騷擾事件時：</u></p> <p><u>1、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。</u></p> <p><u>2、告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。</u></p> <p><u>3、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。</u></p> <p><u>4、依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。</u></p> <p><u>(三)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，機關仍應依前款第二目規定，採取立即有效之糾正及補救措施。</u></p> <p><u>本機關於所屬公眾場所及公眾得出入之場</u></p>		

修正條文	現行條文	說明
<p><u>所，為有效預防並積極處理性騷擾事件，應有如下作為：</u></p> <p><u>(一)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。</u></p> <p><u>(二)於所屬公共場所及公眾得出入之場所，發生有性騷擾事件當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施：</u></p> <p><u>1、注意申訴人安全。尊重申訴人意願，減低當事人互動之機會，預防、減低被申訴人再度性騷擾之可能。避免報復情事。</u></p> <p><u>2、注意申訴人隱私之保護。</u></p> <p><u>3、協助申訴人申訴及保全相關證據。</u></p> <p><u>4、必要時協助通知警察機關到場處理。</u></p> <p><u>5、檢討所屬場所全。</u></p> <p><u>6、其他認為必要之處置。</u></p> <p><u>(三)於性騷擾事件發生後知悉者，仍應採取有效糾正補救措施，再</u></p>		

修正條文	現行條文	說明
<p><u>次檢討所屬場所安全。</u></p>		
<p><u>九、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，任一方之機關於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第八點所定立即有效之糾正及補救措施：</u></p> <p><u>(一)任一方之機關於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方機關共同協商解決或補救辦法。</u></p> <p><u>(二)保護當事人之隱私及其他人格法益。</u></p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、為避免本機關所屬員工於執行職務中，可能遭受具共同作業或業務往來關係之不同機關之人性騷擾，卻無法有效處理，爰依工作場所性騷擾防治措施準則第七條規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，該行為人之機關，於知悉性騷擾之情形時，亦應採取立即有效之糾正及補救措施。</p>
<p><u>十、性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理人員或單位應作成紀錄，經向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</u></p> <p><u>前項言詞、電子郵件或書面作成之紀錄，應載明下列事項：</u></p> <p><u>(一)申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編</u></p>	<p><u>七、本機關性騷擾事件之申訴，申訴人得以言詞或書面為之。</u></p> <p><u>前項言詞申訴，如係以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出者，受理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其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</u></p> <p><u>第一項之申訴書或依言詞作成之紀錄不合法律規定，其情形可補正者，應通知申訴</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依工作場所性騷擾防治措施準則第十一條及性騷擾防治法施行細則第十二條規定，現行第七點第六項移列為第十點第二項，並酌作文字修正。</p> <p>三、依性騷擾防治法施行細則十四條規定，明定言詞、電子郵件或書面作成之紀錄不合第二項規定時之通知補正，並酌作文字修正。</p> <p>四、依本府及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話、<u>申訴之年月日</u>。</p> <p>(二)有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、<u>身分證明文件編號</u>、職業、住居所、聯絡電話、<u>申訴之年月日</u>。</p> <p>(三)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、<u>身分證明文件編號</u>、職業、住居所、聯絡電話、<u>申訴之年月日</u>。</p> <p>(四)<u>申訴之事實內容及相關證據</u>。</p> <p>(五)<u>性騷擾事件發生或知悉之時間</u>。</p> <p>前項作成之紀錄不合規定，而其情形可補正者，<u>受理單位應通知申訴人或其代理人於十四日內補正</u>。</p> <p>性騷擾事件之行為人為本機關所屬員工，且其行為屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，被害人得依性騷擾防治法第十四條規定之期限向本機關提出申訴。</p> <p>性騷擾事件之行為人為本機關首長者，如屬性別平等工作法</p>	<p>人於<u>14日</u>內補正。</p> <p>性騷擾申訴事件之加害人為本機關所屬員工，且其行為屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，被害人得依性騷擾防治法第十四條規定之期限向本機關提出申訴。</p> <p>性騷擾申訴事件之加害人為本機關首長者，如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應向本機關所在地之直轄市、縣(市)主管機關提出申訴；如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應向具指揮監督權限之上級機關提出申訴。</p> <p>申訴書應載明下列事項：</p> <p>(一)申訴人姓名、性別、出生年月日、<u>國民身分證統一編號</u>、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話、<u>申訴日期</u>。</p> <p>(二)有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、<u>國民身分證統一編號</u>或<u>護照號碼</u>、職業、住所或居所及聯絡電話。</p> <p>(三)申訴事實發生日期、內容、相關事</p>	<p>作業處理原則第九點及性別平等工作法第三十二條之三規定，定明機關首長或各級主管為性騷擾行為人之申訴案件管轄。</p> <p>五、依性別平等工作法第十三條第四項規定，定明機關接獲申訴時，應通知地方主管機關。</p>



修正條文	現行條文	說明
<p><u>規範之性騷擾事件，應向上級機關、所屬主管機關或監督機關提出申訴；如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應向本府社會局提出申訴。</u></p> <p>機關接獲申訴時，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應通知本府勞工局。</p> <p><u>本機關首長或各級主管，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，得由上級機關、所屬主管機關或監督機關，或具任免權之機關，停止或調整其職務。</u></p>	<p>證或人證。</p> <p>(四)請求事項。</p> <p>(五)有代理人者應檢附委託書，並載明其姓名、住所、聯絡電話。</p>	
<p><u>十一、機關參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議等相關人員，應依下列規定辦理：</u></p> <p>(一)<u>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。</u></p> <p>(二)<u>不得偽造、變造、湮滅或隱匿工</u></p>	<p><u>十、申訴處理委員會處理性騷擾申訴事件應以不公開之方式為之，並保護當事人隱私及其他人格法益。</u></p> <p><u>十三、申訴處理委員會參與性騷擾申訴事件之調查、審議、決定、處理之人員，對於知悉申訴事件相關內容應予保密，違反者，召集人應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請本機關依法懲處並解除其聘（派）兼。</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、為保護工作場所性騷擾事件當事人之隱私權及其他人格法益，並考量相關證據保全之重要性，爰依工作場所性騷擾防治措施準則第十點規定，明定機關參與性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，並善盡相關證據之保全義務，不得偽造、變造、湮滅或隱匿。</p> <p>三、現行第十三點移列為第十一點第二項。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p><u>作場所性騷擾事件之證據。</u> 違反前項者，應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請本機關依法懲處並解除其聘(派)兼。</p>		
<p><u>十二、本機關受理性騷擾之申訴，應成立性騷擾事件申訴處理委員會(以下稱申訴處理委員會)調查決定處理之。</u> 前項申訴處理委員會應置委員五至十一人，其中一人為召集人，由本機關首長指定機關內員工兼任，<u>並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之</u>，其餘委員由本機關首長就機關內員工、社會公正人士及具備性別意識之專家學者聘派(兼)任之，其中女性委員之比例不得少於二分之一，社會公正人士及具備性別意識之專家學者合計三至六人；委員應親自出席不得代理。 主席因故不能主持會議時，由主席指定其他委員一人代理之，並應有委員二分之一以上出席，且至少一位社會公正人士或具備性別意識之專家學者始得開會，出席委員過</p>	<p><u>八、本機關受理性騷擾之申訴，應成立性騷擾事件申訴處理委員會(以下稱申訴處理委員會)調查決定處理之。</u> 前項申訴處理委員會應置委員五至十一人，其中一人為召集人，由本機關首長指定機關內員工兼任，其餘委員由本機關首長就機關內員工、社會公正人士及專家學者聘派(兼)任之，其中女性委員之比例不得少於二分之一，社會公正人士及專家學者合計三至六人；委員應親自出席，不得代理。 第一項之申訴處理委員會開會時，由召集人擔任主席，召集人因故不能主持會議時，由召集人指定其他委員一人代理之，並應有委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數之同意始得做成決議，可否同數時，取</p>	<p>一、點次變更。 二、為保障申訴人權益，於處理工作場所性騷擾申訴事件時，應設有申訴處理單位，其人員並應有具備性別意識之專業人士，依工作場所性騷擾防治措施準則第十二條酌作文字修正。 三、為使申訴處理委員會更具公正性，保障當事人權益，依本府及所屬各機關學校性騷擾事(案)件申訴受理及調查作業流程註 2 訂定更為嚴謹之委員比例。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>半數之同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。</p>	<p>決於主席。</p>	
<p><u>十三、性騷擾申訴事件之迴避，應依下列規定辦理：</u></p> <p><u>(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：</u></p> <p><u>1、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議等相關人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三等親內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。</u></p> <p><u>2、前款人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前目關係但因有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向申訴處理委員會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提</u></p>	<p><u>十四、申訴處理委員會參與性騷擾申訴事件之調查、審議、決定、處理之人員，於調查過程中有下列情形之一者，應自行迴避：</u></p> <p><u>(一)本人或其配偶、前配偶、三親等內姻親及四親等內之血親或曾有此關係者為事件之當事人時。</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><u>(四)於該事件，現為或曾為證人、鑑定人者。</u></p> <p><u>前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向申訴</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依工作場所性騷擾防治措施準則第十五點及性騷擾防治法施行細則第十五條規定，酌作文字修正。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p><u>出意見書。</u></p> <p><u>3、被申請迴避之人員在申訴處理委員會就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</u></p> <p><u>4、第一款人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由申訴處理委員會命其迴避。</u></p> <p><u>(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：</u></p> <p><u>1、性騷擾事件之調查人員於調查過程中，有下列各目情形之一，應自行迴避：</u></p> <p><u>(1) 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此關係者為該事件之當事人時。</u></p> <p><u>(2) 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利</u></p>	<p><u>處理委員會申請迴避。</u></p>	

修正條文	現行條文	說明
<p><u>人或共同義務人之關係者。</u></p> <p>(3) <u>現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</u></p> <p>(4) <u>於該事件，曾為證人、鑑定人者。</u></p> <p>2、<u>性騷擾事件之調查人員有下列各目情形之一，當事人得申請迴避：</u></p> <p>(1) <u>有前款所定之情形而不自行迴避者。</u></p> <p>(2) <u>有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。</u></p> <p>3、<u>前款申請，應舉其原因及事實，向申訴處理委員會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。</u></p> <p>4、<u>被申請迴避之調查人員，於申訴處理委員會為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</u></p> <p>5、<u>調查人員有第 1 款所定情形不</u></p>		

修正條文	現行條文	說明
<p><u>自行迴避且未經當事人申請迴避者，申訴處理委員會應命其迴避。</u></p>		
<p>十四、申訴處理委員會之處 理程序如下： (一)申訴處理委員會應自接獲性騷擾申訴事件後，應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)申訴處理委員會得指派委員組成調查小組進行調查，調查小組成員以三至五人為原則，其中女性成員之比例不得少於二分之一，社會公正人士及具備性別意識之專家學者合計二至五人。 (三)申訴處理委員會或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說</p>	<p>十一、申訴處理委員會之處 理程序如下： (一)本機關受理之人或單位接獲性騷擾申訴事件後，應即通知申訴處理委員會之召集人召開會議審議決定是否受理。 (二)申訴處理委員會決定受理性騷擾申訴事件後，得指派委員組成調查小組進行調查，調查小組成員以三至五人為原則，其中女性成員之比例不得少於二分之一，社會公正人士及專家學者合計二至五人。 (三)調查小組調查過程應保護當事人之隱私權及其人格法益，調查</p>	<p>一、點次變更。 二、依工作場所性騷擾防治措施準則第十三條、十六條、十七條、十八條、本府及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴作業處理原則第十點、本府及所屬各機關學校性騷擾事(案)件申訴受理及調查作業流程註4及註5訂定。 三、配合本府性騷擾申訴受理及調查作業流程修正本點各款順序，並酌作文字修正。 四、為避免對性騷擾被害人造成二度傷害，爰定明申訴處理委員會或調查小組有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。 五、另依性別平等工作法第十三條第四項及性騷擾防治法第十五條第四項規定，明定性騷擾行為經查證屬實，應將處理結果及處理建議通知地方主管機關。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>明，<u>給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。</u></p> <p><u>(四)調查結束後，調查結果應作成書面並載明理由，移送申訴處理委員會審議處理。</u></p> <p><u>(五)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：</u></p> <p>1、<u>申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。</u></p> <p>2、<u>前目決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。</u></p> <p>3、<u>經調查認定屬性騷擾之案件，應將處理結果通知市府勞工局。</u></p> <p><u>(六)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應作成調查報</u></p>	<p>結束後，<u>並應作成調查報告書，提申訴處理委員會審議決定。</u></p> <p><u>(四)申訴處理委員會審議時，得通知當事人到場說明，必要時，並得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明。</u></p> <p><u>(五)申訴處理委員會對申訴事件之評議，應作出性騷擾成立或不成立之決定。決定成立性騷擾者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立性騷擾者，仍應審酌情形，為必要處理之建議。</u></p> <p><u>(六)申訴決定書應載明理由，以書面通知當事人；決定成立性騷擾者，其如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，本機關應移請性騷</u></p>	

修正條文	現行條文	說明
<p><u>告及處理建議，移送市府社會局辦理。</u></p>	<p><u>擾防治法之直轄市、縣(市)主管機關依規定辦理。</u></p> <p><u>(七)申訴處理委員會受理性騷擾申訴事件後，應自申訴之日起二個月內完成調查，必要時，得延長一個月，並應通知當事人；如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應自申訴或移送通知到達之日起七日內開始調查。</u></p>	
<p><u>十五、性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：</u></p> <p><u>(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：</u></p> <p><u>1、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。</u></p> <p><u>2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</u></p> <p><u>3、事實認定及理由。</u></p> <p><u>4、處理建議。</u></p> <p><u>(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾</u></p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、依工作場所性騷擾防治措施準則第十四條及性騷擾防治法施行細則第十八點規定，為使工作場所性騷擾申訴事件之調查結果具體明確，以利後續之處理，爰分款明定調查結果應包括之事項。</p>



修正條文	現行條文	說明
<p><u>事件：</u></p> <p>1、<u>性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。</u></p> <p>2、<u>調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</u></p> <p>3、<u>被申訴人、申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。</u></p> <p>4、<u>相關物證之查驗。</u></p> <p>5、<u>性騷擾事件調查結果及處理建議。</u></p>		
<p><u>十六、屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，如係權勢性騷擾以外之事件，任一方當事人得以書面或言詞向市府社會局申請調解。本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，應協助其向市府社會局申請調解。</u></p> <p><u>調解期間，除依申訴人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。</u></p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、配合性騷擾防治法第十八條規定修正。</p>
<p><u>十七、申訴處理委員會受理之性騷擾申訴事件如已進入司法程序，或已移送監察院調查或懲戒法院審理者，申訴處理委員會得決議暫緩調查及審議。</u></p>	<p><u>十五、申訴處理委員會受理之性騷擾申訴事件如已進入司法程序，或已移送監察院調查或懲戒法院審理者，申訴處理委員會得決議暫緩調查及審議。</u></p>	<p>點次變更。</p>
<p><u>十八、性騷擾事件提起申訴</u></p>	<p><u>九、申訴人於申訴處理委員</u></p>	<p>一、點次變更。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>後，得於處分作成前，以書面撤回申訴。</p> <p><u>前項撤回申訴後，如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，不得就同一案件再提起申訴。</u></p> <p><u>第一項撤回</u>如委任代理人提出者，受委任人應有特別代理權。</p>	<p><u>會作成決定前，得以書面撤回其申訴；申訴人撤回後，仍得自事件發生之日起一年內提起申訴，逾期不予受理。前項撤回如委任代理人提出者，受委任人應有特別代理權。</u></p>	<p>二、依性別平等工作法第三十二條之一第四項及性騷擾防治法第十四條第四項規定，皆明定撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴，惟性別平等工作法係明定向主管機關提起之撤回申訴，爰本點排除性別平等工作法之性騷擾事件。</p>
	<p>十二、申訴事件有下列各款情形之一者，不予受理：</p> <p>(一)申訴書或依言詞作成之紀錄不合法律規定，其情形可補正，經通知於 14 日內補正而未補正者。</p> <p>(二)申訴人非性騷擾事件之被害人或其法定代理人者。</p> <p>(三)同一事實已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。</p> <p>(四)申訴事實與性騷擾完全無關者。</p> <p>(五)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位及住</p>	<p>一、本點刪除。</p> <p>二、考量性別平等工作法未訂定申訴事件不受理之情形，且性騷擾防治法第十四條規定僅明定直轄市主管機關應予不受理之情形，爰予以刪除本點。</p>

修正條文	現行條文	說明
	<p>居所者。</p> <p>申訴處理委員會決定不受理性騷擾申訴時，本機關應於申訴之日起二十日內，以書面通知當事人，並副知本機關所在地直轄市、縣（市）主管機關。</p> <p>前項通知應敘明理由，並載明再申訴之期間及機關。</p>	
<p><u>十九、申訴人及被申訴人不</u> <u>服調查結果、決議</u> <u>或懲處之結果，得</u> <u>依下列法令規定提</u> <u>起救濟：</u></p> <p>(一)屬性別平等工 作法規範之 性騷擾事件： 1、<u>公務人員及聘用</u> <u>人員應自行政</u> <u>處分達到之次</u> <u>日起三十日內</u> <u>經本機關向公</u> <u>務人員保障暨</u> <u>培訓委員會提</u> <u>起復審。</u></p> <p>2、<u>公務人員及聘</u> <u>用人員以外之</u> <u>其他人員，依</u> <u>性別平等工作</u> <u>法第三十二條</u> <u>之一申訴期限</u> <u>之規定，向市</u> <u>府勞工局提起</u></p>	<p><u>十六、申訴處理委員會之調</u> <u>查審議結果，應作</u> <u>成附理由之決定書</u> <u>通知當事人，並副</u> <u>知本機關所在地直</u> <u>轄市、縣(市) 主管</u> <u>機關；其調查結果</u> <u>決定成立性騷擾</u> <u>者，得為懲處或其</u> <u>他處理之建議。</u></p> <p>前項決定書 應註明當事人對本 申訴事件之調查決 定有異議者，得依 下列法令規定提出 救濟：</p> <p>(一)屬性別平等工 作法規範之 性騷擾事件： 當事人對 本 申訴事件之 調查決定有 異議者，得於 決定書送達</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依性別平等工作法第三 十二條之一、工作場 所性騷擾防治措施準 則第四條、第十七條 及性騷擾防治法第十 六條規定，修正救濟 程序。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p><u>申訴。</u></p> <p>(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件依<u>性騷擾防治法第十六條規定</u>，自行政處分達到之<u>次日起三十日內經社會局向市府提起訴願。</u></p>	<p><u>之次日起，二十日內以書面向原申訴處理委員會提出申復。</u></p> <p>(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：<u>申訴處理委員會逾期未完成調查，或當事人不服其調查決定結果者，當事人得於調查期限屆滿，或調查決定結果通知到達之次日起，三十日內向本機關所在地直轄市、縣(市)主管機關提出再申訴。</u></p>	
	<p>十七、屬性別平等工作法規範之性騷擾事件申復處理原則如下：</p> <p>(一)原申訴處理委員會於接獲申復書後，得組成審議小組進行調查，審議小組以外聘具性騷擾事件調查專業之專家學者三人組成為原則，其</p>	<p>一、本點刪除。</p> <p>二、依工作場所性騷擾防治措施準則第十八條規定，事件當事人已無現行向機關內部申復之機制，爰刪除本點。</p>

修正條文	現行條文	說明
	<p>中女性成員之比例不得低於二分之一。</p> <p>(二)原申訴處理委員會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。</p> <p>(三)審議小組召開會議時由小組成員互推推舉一人擔任召集人，並主持會議。</p> <p>(四)審議小組審議申復事件，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得請原調查小組成員列席說明。</p> <p>(五)審議小組應自申復之日起，三十日內作成附理由之審議決定書，由本機關通知當事人申復之結果。</p> <p>(六)審議小組如決定申復無理由者，應駁回申復；如決定申復有理由者，應作成申復有理由之</p>	

修正條文	現行條文	說明
	<p>決定，並將附理由之申復決定書通知相關權責單位，由其重為決定。</p> <p>(七)前款申復決定書送達申復人前，申復人得以書面撤回申復；申復經撤回者，原申訴處理委員會所為審議決定即確定，申復人不得再為爭執。</p>	
<p><u>二十</u>、本機關所屬各級主管不得因本機關所屬員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處分，違反者，如經查明屬實，將視情節輕重予以必要之處分。</p>	<p><u>十八</u>、本機關所屬各級主管不得因本機關所屬員工提出申訴或協助他人申訴，而將該員工予以解僱、調職或為其他不利之處分，違反者，如經查明屬實，將視情節輕重予以必要之處分。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依性別平等工作法第三十六條規定，酌作文字修正。</p>
<p><u>二十一</u>、本機關所屬員工性騷擾行為經調查屬實者，應送交考績委員會或相關成績考核會為適當之懲處；如經證實有誣告之事實者，除對受誣告者應為回復名譽之處置外，亦應對申訴人為適當之處理；其涉及刑事責任者，得移送</p>	<p><u>十九</u>、本機關所屬員工經調查確有性騷擾行為之事實，應送考績(核、成)委員會視情節輕重予以懲處，如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處建議；其涉及刑事責任者，得移送司法機關處理。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依本府及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴作業處理原則第十四點規定，酌作文字修正。</p>

修正條文	現行條文	說明
司法機關處理。		
二十二、本機關對於性騷擾申訴事件應採取 <u>追蹤、考核及監督</u> ，確保 <u>懲處或處理措施</u> 有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。	二十、本機關對於性騷擾申訴事件應採取 <u>事後追蹤及監督</u> ，確保 <u>申訴之決定確實</u> 有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。	一、點次變更。 二、依工作場所性騷擾防治準則第十九條規定，酌作文字修正。
二十三、申訴處理委員會委員均為無給職。但撰寫調查報告書，支領撰稿費，非本機關之兼職委員出席會議時並得支領出席費。	二十三、申訴處理委員會委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非本機關之兼職委員出席會議時並得支領出席費。	一、點次變更。 二、本點未修正。
二十四、申訴處理委員會所需經費由本機關相關預算項下支應。	二十三、申訴處理委員會所需經費由本機關相關預算項下支應。	一、點次變更。 二、本點未修正。
二十五、本 <u>規範</u> 自發布日施行。	二十四、本 <u>辦法</u> 自發布日施行。	一、點次變更。 二、配合本辦法名稱修正。