

法規名稱：臺北市政府政風處工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲處要點

修正日期：民國 105 年 09 月 23 日

當次沿革：中華民國 105 年 9 月 23 日臺北市政府政風處（105）北市政人字第 10531065400 號
函修正第 7 點條文；並自即日起生效

一、臺北市政府政風處（以下簡稱本處）為提供人員（包含受僱者、派遣勞工、求職者、技術生及實習生）免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第 13 條第 1 項，及勞動部頒布工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則之規定，訂定本處工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲處要點（以下簡稱本要點）。

二、本要點所稱之性騷擾，指下列二款情形之一：

- （一）前揭人員於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、民眾等）以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- （二）主管對前揭人員以明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

具體而言，性騷擾行為之態樣如下：

- （一）因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- （二）與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。
- （三）以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- （四）強制性交及性攻擊。
- （五）展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

三、本處應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。倘若前揭人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知。

四、本處應定期舉辦或鼓勵員工參加防治工作場所性騷擾之相關教育訓練或課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

五、本處受理工作場所性騷擾申訴之管道如下：

申訴專線電話：02-27287747

申訴專用傳真：02-27595690

申訴專用電子信箱：va-a100010@mail.taipei.gov.tw

六、本處應利用集會、公告及電子郵件等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

七、本處於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- (一) 保護被害人之權益及隱私。
- (二) 對身心障礙者依其障別提供必要之協助。
- (三) 對所屬場域空間安全之維護或改善。
- (四) 對行為人之懲處。
- (五) 其他防治及改善措施。

八、本處有關工作場所性騷擾案件，由本處性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱本委員會）處理之。

前項申訴處理委員會之成立，依本處性騷擾防治申訴及調查要點規定辦理。

派遣勞工如遭受本處員工性騷擾時，本處將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

九、性騷擾之申訴，應以書面或言詞提出。申訴以書面為之者，應簽名或蓋章；以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，

由其簽名或蓋章。

前項申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- (一) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- (三) 申訴之事實及內容。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於 14 日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

十、本委員會作成決議前，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。

十一、本委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

十二、本委員會之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相當經驗者協助。

十三、本委員會調查性騷擾申訴，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，本處並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十四、本處調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- (一) 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。
- (二) 性騷擾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之機會。
- (三) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (四) 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。

- (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) 處理性騷擾事件之所有人員，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。
- (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。
- (九) 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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，不得為不當之差別待遇。

十五、本委員會應於申訴提出起 2 個月內結案；必要時得延長 1 個月，並通知當事人。

本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。

前項決議，應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及本處。

申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起 20 日內，以書面提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

提出申復應附具書面理由，由本委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

十六、有下列情形之一者，當事人對本委員會之決議提出申復：

- (一) 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- (二) 本委員會之組織不合法者。
- (三) 依性別工作平等法應迴避之委員參與決定者。
- (四) 參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
- (五) 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
- (六) 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- (七) 為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
- (八) 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- (九) 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

十七、性騷擾行為經調查屬實者，本處應視情節輕重，對申訴人之相對人依相關法令規定為調職、降職、減薪、懲處或其他處理。如涉及刑事責任時，本處並應協助申訴人提出告訴。性騷擾行為經證實有誣告之事實者，本處得視情節輕重，對申訴人依相關法令規定為懲處或處理。

十八、本處對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲處或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

十九、當事人有輔導或醫療等需要者，本處得引介專業輔導或醫療機構。

二十、本處不得因員工依本要點提出之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

二十一、性騷擾之行為人如非本處員工，本處亦應依本要點之規定提供應有之保護。