

法規名稱：臺北市政府性騷擾防治措施及申訴調查處理規定

制(訂)定日期：民國 113 年 07 月 10 日

當次沿革：中華民國 113 年 7 月 10 日臺北市政府府授人考字第 1133006475 號函訂定全文 15 點
；並自 113 年 7 月 10 日生效

一、臺北市政府（以下簡稱本府）為防治性騷擾行為發生及對性騷擾事件採取適當之預防、糾正、懲處措施，特依性別平等工作法、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準則等相關規定，訂定本規定。

二、本規定所稱性騷擾，指性別平等工作法第十二條、工作場所性騷擾防治措施準則第五條及性騷擾防治法第二條所列情形。

三、本規定適用之性騷擾事件範圍如下：

- （一）本府本部人員（不含市長）涉及之性騷擾事件，依規定應向其所屬機關提出申訴者。
- （二）本府一級機關及區公所公務人員、教育人員或軍職人員遭受本機關首長為性騷擾者。

四、本府為處理前點之性騷擾事件，設置性騷擾申訴專線電話及電子信箱，於工作場所顯著之處公開揭示：

- （一）專線電話：02-27208889 轉分機 2150。
- （二）電子信箱：sayno@gov.taipei。

五、本府於知悉性騷擾事件時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施，並保護當事人之隱私及人格法益：

- （一）因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
 - 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。
 - 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。
 - 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。
- （二）非因前款情形而知悉性騷擾事件時：
 - 1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
 - 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。

3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

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。

本府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，本府於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前二項所定立即有效之糾正及補救措施：

- (一) 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。
- (二) 保護當事人之隱私及其他人格法益。

六、本府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。

本府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：

- (一) 事件發生當時知悉：
 - 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。
- (二) 事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。

本府知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，得採取下列處置：

- (一) 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
- (二) 避免報復情事。
- (三) 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
- (四) 其他認為必要之處置。

七、本府為處理第三點之性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱委員會），置委員五至七人，至少應有三分之二為外部專家學者，並由市長指定其中一人為召集人；委員會委員中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員之比例不得低於二分之一。委員會應組成申訴調查小組（以下簡稱調查小組）調查之，其成員至少應有三分之二為具備性別意識之外部專家學者。

委員會應有全體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。

八、性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件方式提出申訴者，受理人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一) 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二) 有法定或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、住居所、聯絡電話、申訴日期。委任代理人應檢附委任書。
- (三) 申訴之事實內容及相關證據。

申訴書或以言詞、電子郵件作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

申訴人於案件調查期間，得以書面撤回其訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發現新事實或新證據，仍得再提出申訴。

本府接獲被害人依性別平等工作法提起申訴時，應通知本府勞動局。

本府接獲被害人依性騷擾防治法提出申訴，認有該法第十四條第五項所定不予受理情形者，應移送本府社會局決定不予受理或應續行調查。

九、本府性騷擾申訴案件之處理，依下列規定辦理：

- (一) 性騷擾事件之調查，以不公開方式為之，並應秉持客觀、公正、專業之原則，保護當事人之隱私及其他人格法益。
- (二) 委員會召開會議時，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之機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問；如當事人或證人有權力不對等情形，應避免其對質。
- (三) 參與性騷擾申訴案件之處理、調查及決議人員，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，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿相關證據；如有違反者，應依相關規定從嚴議處及追究相關責任。
- (四) 參與性騷擾申訴案件之處理、調查及決議人員，如有工作場所性騷擾防治措施準則第十五條第一項或性騷擾防治法施行細則第十五條

第一項所定應迴避事項，應自行迴避；其應自行迴避而不迴避，或有其他具體事實足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞時，當事人得以書面申請其迴避；如未自行迴避，亦未經當事人申請迴避者，應由委員會命其迴避。

- (五) 本府於性騷擾申訴處理過程，應顧及申訴人心理感受，採取有效保護措施及給予適度關懷或協助，並得視其身心狀況，主動轉介本府員工協談室安排協談服務，另視需要提供其醫療與法律協助。
- (六) 本府應自接獲性騷擾申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並於二個月內結案，必要時得延長一個月，並通知當事人。
- (七) 機關首長或各級主管涉及性別平等工作法之性騷擾行為，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，本府權責機關得停止或調整其職務；經調查未認定為性騷擾，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或免職者，停止職務期間之本（年功）俸，應予補發。
- (八) 調查小組之調查結果，其內容包括下列事項，並遞送委員會進行審議：
 - 1. 性騷擾申訴事件之案由，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。
- (九) 委員會應參考調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得做成懲處或其他處理之建議。適用性別平等工作法之性騷擾申訴案件，其決議應載明理由，以書面通知雙方當事人及其所屬機關，又性騷擾行為經調查屬實者，應將處理結果通知本府勞動局；適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件，應作成調查報告及處理建議，移送本府社會局辦理。
- (十) 涉及性騷擾防治法且屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件，本府於調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向本府社會局申請調解。

十、涉及性別平等工作法之性騷擾申訴案件，適用或準用公務人員保障法之當事人，對於委員會所為性騷擾成立或不成立之決定不服時，得於收到書面通知之次日起三十日內，繕具復審書經由本府向公務人員保障暨培訓委員會提起復審；當事人為教育人員或軍職人員者，依各該

人事法令規定之救濟途徑辦理。

- 十一、性騷擾申訴案件經調查屬實且已結案者，本府權責機關應循法定程序對於所屬行為人核予記過以上之處分；該行為人適用公務人員考績法者，當年度考績（成）應考列丙等；該行為人適用公務人員陞遷法者，依該法第十二條第一項第六款有關「最近一年內對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，致平時考核曾受記過一次以上之處分」規定，不得辦理陞任。
- 十二、性騷擾申訴案件應採取追蹤、考核及監督，以確保懲處或處理措施之有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。
- 十三、本府應妥適利用集會與訓練課程，宣導性騷擾防治措施及申訴管道，並規劃辦理或鼓勵相關人員參與性騷擾防治相關教育訓練，強化性騷擾防治觀念。
- 十四、委員會委員均為無給職，但外部專家學者撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。所需經費由本府人事處相關費用支應。
- 十五、本規定如有未盡事宜，依性別平等工作法、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準則等相關規定辦理。