

臺中市政府人事處性騷擾防治申訴及懲處規範總說明

茲為符「性別平等工作法」第十三條規定略以，僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施之規定，及營造優質職場環境，預防本處工作場所性騷擾之發生，爰訂定本規範。本規範共計二十四點，訂定規範如下：

- 一、本規範訂定之依據。(第一點)
- 二、本規範適用之對象。(第二點)
- 三、性騷擾及權勢性騷擾之定義。(第三點)
- 四、申訴管道。(第四點)
- 五、教育訓練實施對象及相關事項。(第五點)
- 六、防治原則，應採取糾正及補救措施。(第六點)
- 七、機關首長及各級主管涉及性騷擾之處理機制。(第七點)
- 八、被害人與行為人分屬不同機關之處理原則。(第八點)
- 九、定期檢討公共場所。(第九點)
- 十、申訴通報及期限。(第十點)
- 十一、申訴不受理情形。(第十一點)
- 十二、非本處所屬員工之處理原則。(第十二點)
- 十三、申訴處理單位之組成成員、性別比例與運作機制。(第十三點)
- 十四、當事人保護原則，及申訴處理單位之保密原則。(第十四點)
- 十五、迴避原則。(第十五點)
- 十六、申訴處理程序及調查期程。(第十六點)
- 十七、調查結果之內涵。(第十七點)
- 十八、申請調解之主管機關及程序。(第十八點)
- 十九、申訴調查及決議之暫緩情形。(第十九點)
- 二十、申訴之撤回。(第二十點)
- 二十一、救濟途徑。(第二十一點)
- 二十二、不利處分之禁止。(第二十二點)
- 二十三、懲處及誣告處理方式。(第二十三點)

二十四、申訴案件事後之追蹤管考。(第二十四點)

二十五、申訴處理單位相關費用支領。(第二十五點)

二十六、經費來源。(第二十六點)

二十七、本行政規則未詳盡事宜之遵循。(第二十七點)

臺中市政府人事處性騷擾防治申訴及懲處規範逐點說明

| 名稱 | 說明 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 臺中市政府人事處性騷擾防治申訴及懲處規範 | 本行政規則名稱。 |
| 規定 | 說明 |
| 一、臺中市政府人事處（以下簡稱本處）為提供本處員工及服務對象免於性騷擾之工作與服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處及補救等措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法第七條及性騷擾防治準則之相關規定，訂定本規範。 | 本規範訂定之依據。 |
| 二、本規範適用於性騷擾事件之申訴人或被申訴人為本處員工（含求職者及實習生）。但適用性別平等教育法規定者，不適用本規範。 性騷擾事件之申訴人為本員工，被申訴人如非本處員工者，本處應提供申訴人行使權利之協助。 | 本規範適用之對象。 |
| 三、本規範所稱性騷擾及權勢性騷擾，係指性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條所規定之情形。 | 性騷擾及權勢性騷擾之定義。 |
| 四、本處就性騷擾事件之申訴，設置專線電話○四-二二一七七三三三、傳真○四-二二二四二四一三、電子信箱(人事管理員之公務信箱)或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人事管理員負責性騷擾之申訴。 前項公開揭示得以書面、電子資料傳輸方式或其他可隨時取得資料之方式為之。 | 性騷擾事件之申訴管道。 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| <p>五、本處就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：</p> <p>(一)本處員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。</p> <p>(二)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，每年應定期參加相關教育訓練。</p> <p>前項教育訓練，以各級主管及受理性騷擾申訴之專責人員為優先。</p> | <p>性騷擾防治之教育訓練實施對象及相關事項。</p> |
| <p>六、本處於知悉性騷擾之情形時，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時：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 2、對申訴人提供或轉介諮詢、協談、醫療或心理輔導、法律協助、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。 4、性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。 5、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。 <p>(二)非因前款情形而知悉性騷擾事件時：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 | <p>知悉性騷擾事件之防治原則，應採取糾正及補救措施。</p> |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| <p>各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。</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>(三)本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，仍應依前款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。</p> | |
| <p>七、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，得有其具指揮監督權限之上級機關或服務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為性騷擾，或經認為性騷擾但未依公務人員或其他相關法律予以停職、免職者，得依規定申請復職，及補發停職期間之本俸、年功俸或相當之給與。</p> | <p>機關首長或各級主管涉及性騷擾且情節重大之相關處理機制</p> |
| <p>八、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六點所定立即有效之糾正及補救措施：</p> <p>(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。</p> <p>(二)保護當事人之隱私及其他人格法益。</p> | <p>被害人與行為人分屬不同機關之處理原則。</p> |
| <p>九、本處應就所屬公共場所及公眾得出</p> | <p>一、定期檢討公共場所及公眾出入之場</p> |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。</p> <p>本處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：</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>所之空間及設施。</p> <p>二、知悉公共場所及公眾得出入之場所 有性騷擾事件發生，得採取之措施。</p> |
| <p>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。</p> <p>前項言詞、電子郵件或書面作成之紀錄，應載明下列事項：</p> <p>(一)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、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。</p> <p>(二)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、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。</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</p> | <p>一、申訴之提出方式及接獲申訴之通報應載明之相關事項。</p> <p>二、被害人向本處提出申訴之期限。</p> <p>三、性騷擾事件之行為人為機關首長之處理機制。</p> |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <p>生年月日、身分證明文件編號、職業、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。</p> <p>(四)申訴之事實內容及相關證據。</p> <p>(五)性騷擾事件發生或知悉之時間。</p> <p>前項作成之紀錄不合規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。</p> <p>性騷擾事件之行為人為本處員工，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處提出申訴。</p> <p>性騷擾事件之行為人為機關首長者，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；如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應向臺中市政府(以下簡稱本府)社會局提出申訴。</p> <p>本處接獲申訴時，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應至勞動部職場性騷擾通報系統通報。</p> | |
| <p>十一、適用性騷擾防治法之申訴案件有下列各款情形之一者，應即移送本府社會局決定不予受理或應續行調查，經認應續行調查者，應於移送到達之日起七日內開始調查：</p> <p>(一)當事人逾期提出申訴。</p> <p>(二)申訴不符第十點程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。</p> <p>(三)同一事由經申訴決定確定，或經撤回後，再提起申訴。</p> <p>(四)對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。</p> | <p>申訴案件不受理情形。</p> |
| <p>十二、受理之申訴事件，其行為人及被</p> | <p>申訴事件行為人及被害人均非屬本處所</p> |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| <p>害人均非屬本處員工者，除採取適當之處理外，並應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。</p> <p>前項移送，應以書面通知當事人，並按適用法規副知本府勞工局或社會局。</p> | <p>屬員工之處理原則。</p> |
| <p>十三、本處受理性騷擾之申訴案件，應成立性騷擾申訴評議委員會(以下簡稱申評會)調查決定處理之。</p> <p>前項申評會應置委員五至九人，其中一人為召集人，由處長指定本處員工兼任，並為會議主席，其餘委員由處長就本處員工及具備性別意識之專家學者聘派(兼)任之，且女性委員比例不得低於二分之一；委員應親自出席，不得代理。</p> <p>主席因故不能主持會議時，得指定其他委員一人代理之，並應有委員二分之一以上出席，且至少一位具備性別意識之專家學者始得開會，出席委員過半數之同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。</p> | <p>申訴處理單位之組成成員、性別比例與運作機制。</p> |
| <p>十四、本處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：</p> <p>(一)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。</p> <p>(二)不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。違反前項者，應即終止其參與，並</p> | <p>當事人保護原則，及申訴處理單位之保密原則。</p> |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <p>得視其情節輕重，報請本處依法懲處並解除其聘(派)兼。</p> | |
| <p>十五、性騷擾申訴事件之迴避，應依下列規定辦理：</p> <p>(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 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款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，向申評會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。 3、被申請迴避之人員在申評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。 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，應由申評會命其迴避。 <p>(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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： | <p>迴避原則。</p> |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| <p>(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。</p> <p>(2)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。</p> <p>(3)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>(4)於該事件，曾為證人、鑑定人者。</p> <p>2、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：</p> <p>(1)有前款所定之情形而不自行迴避者。</p> <p>(2)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。</p> <p>3、前款申請，應舉其原因及事實，向申評會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。</p> <p>4、被申請迴避之調查人員，於申評會為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>5、調查人員有第1款所定情形不自行迴避且未經當事人申請迴避者，申評會應命其迴避。</p> | |
| <p>十六、申評會之處理程序如下：</p> <p>(一)應自接獲性騷擾申訴事件後，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。</p> <p>(二)申評會得指派委員組成調查小</p> | <p>申訴處理程序及調查期程。</p> |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| <p>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，且具備性別意識之專家學者至少一人。</p> <p>(三)申評會或調查小組召開會議時，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。</p> <p>(四)調查結束後，調查結果應作成書面並載明理由，移送申評會審議處理。</p> <p>(五)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、申評會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。 2、前日決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。 3、經調查認定屬性騷擾之案件，應將處理結果至勞動部職場性騷擾通報系統填報。 <p>(六)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應作成調查報告及處理建議，移送本府社會局辦理。</p> | |
| <p>十七、性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：</p> <p>(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 | <p>性騷擾申訴事件調查結果之內涵。</p> |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| <p>(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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、性騷擾事件調查結果及處理建議。 | |
| <p>十八、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本府社會局申請調解。本處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，應協助其向本府社會局申請調解。</p> <p>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。</p> | <p>申訴案件申請調解之主管機關及程序。</p> |
| <p>十九、申評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，申評會得決議暫緩調查及審議。</p> | <p>申訴調查及決議之暫緩情形。</p> |
| <p>二十、性騷擾事件提起申訴後，得於處分作成前，以書面撤回申訴。</p> <p>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。</p> <p>第一項撤回如委任代理人提出者，受委任人應有特別代理權。</p> | <p>申訴之撤回。</p> |
| <p>二十一、申訴人及被申訴人不服調查或懲處之結果，得按其身分依適用之法令提起救濟。</p> | <p>不服調查結果、決議或懲處之救濟途徑。</p> |
| <p>二十二、本處各級主管不得因本處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</p> | <p>不利處分之禁止。</p> |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 輕重予以必要之處分。 | |
| 二十三、申訴案件經調查屬實者，應將調查結果送交考績委員會為適當之懲處或其他適當處理建議；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，得移送司法機關處理。 | 申訴事件之懲處及誣告處理方式。 |
| 二十四、本處對於性騷擾申訴事件應採取追蹤、考核及監督，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。 | 申訴案件事後之追蹤管考。 |
| 二十五、申評會委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非本處之兼職委員出席會議時並得支領出席費。 | 申訴處理單位相關費用支領。 |
| 二十六、申評會所需經費由本處相關預算項下支應。 | 經費來源。 |
| 二十七、本規範事項未規定事宜，依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關法規辦理。 | 本行政規則未詳盡事宜之遵循。 |

臺中市政府人事處性騷擾防治申訴及懲處規範

中華民國 113 年 5 月 28 日中市人人字第 1130004117 函訂定

- 一、臺中市政府人事處（以下簡稱本處）為提供本處員工及服務對象免於性騷擾之工作與服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處及補救等措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法第七條及性騷擾防治準則之相關規定，訂定本規範。
- 二、本規範適用於性騷擾事件之申訴人或被申訴人為本處員工（含求職者及實習生）。但適用性別平等教育法規定者，不適用本規範。
性騷擾事件之申訴人為本處員工，被申訴人如非本處員工者，本處應提供申訴人行使權利之協助。
- 三、本規範所稱性騷擾及權勢性騷擾，係指性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條所規定之情形。
- 四、本處就性騷擾事件之申訴，設置專線電話○四-二二一七七三三三、傳真○四-二二二四二四一三、電子信箱(人事管理員之公務信箱)，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人事管理員負責性騷擾之申訴。
前項公開揭示得以書面、電子資料傳輸方式或其他可隨時取得資料之方式為之。
- 五、本處就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：
 - (一)本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、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期參加相關教育訓練。前項教育訓練，以各級主管及受理性騷擾申訴之專責人員為優先。
- 六、本處於知悉性騷擾之情形時，應採取下列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，並不得對申訴人工作條件作不利之變更。

- 2、對申訴人提供或轉介諮詢協談、醫療或心理輔導、法律協助、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。
- 4、性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。
- 5、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。

(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。

(三)本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，仍應依前款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

- 七、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，得有其具指揮監督權限之上級機關或服務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、免職者，得依規定申請復職，及補發停職期間之本俸、年功俸或相當之給與。

- 八、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六點所定立即有效之糾正及補救措施：

(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。

(二)保護當事人之隱私及其他人格法益。

九、本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。

本處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：

(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。

(三)必要時得採取下列處置：

- 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。

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。

前項言詞、電子郵件或書面作成之紀錄，應載明下列事項：

(一)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、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(二)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、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(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、身分證明文件編號、職業、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(四)申訴之事實內容及相關證據。

(五)性騷擾事件發生或知悉之時間。

前項作成之紀錄不合規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

性騷擾事件之行為人為本處員工，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處提出申訴。

性騷擾事件之行為人為機關首長者，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；如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應向臺中市政府(以下簡稱本府)社會局提出申訴。

本處接獲申訴時，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應至勞動部職場性騷擾通報系統通報。

十一、適用性騷擾防治法申訴案件有下列各款情形之一者，應即移送本府社會局決定不予受理或應續行調查，經認應續行調查者，應於移送到達之日起七日內開始調查：

(一)當事人逾期提出申訴。

(二)申訴不符第十點程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。

(三)同一事由經申訴決定確定，或經撤回後，再提起申訴。

(四)對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。

十二、受理之申訴事件，其行為人及被害人均非屬本處員工者，除採取適當之處理外，並應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，並按適用法規副知本府勞工局或社會局。

十三、本處受理性騷擾之申訴案件，應成立性騷擾申訴評議委員會(以下簡稱申評會)調查決定處理之。

前項申評會應置委員五至九人，其中一人為召集人，由處長指定本處員工兼任，並為會議主席，其餘委員由處長就本處員工及具備性別意識之專家學者聘任(兼)任之，且女性委員比例不得低於二分之一；委員應親自出席，不得代理。

主席因故不能主持會議時，得指定其他委員一人代理之，並應有

委員二分之一以上出席，且至少一位具備性別意識之專家學者始得開會，出席委員過半數之同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。

十四、本處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：

- (一)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。
- (二)不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。違反前項者，應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請本處依法懲處並解除其聘(派)兼。

十五、性騷擾申訴事件之迴避，應依下列規定辦理：

- (一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：
 - 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。
 - 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款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，向申評會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。
 - 3、被申請迴避之人員在申評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。
 - 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，應由申評會命其迴避。
- (二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：
 - 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：

- (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。
 - (2)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。
 - (3)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
 - (4)於該事件，曾為證人、鑑定人者。
- 2、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：
- (1)有前款所定之情形而不自行迴避者。
 - (2)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。
- 3、前款申請，應舉其原因及事實，向申評會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。
- 4、被申請迴避之調查人員，於申評會為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。
- 5、調查人員有第1款所定情形不自行迴避且未經當事人申請迴避者，申評會應命其迴避。

十六、申評會之處理程序如下：

- (一)應自接獲性騷擾申訴事件後，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)申評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，且具備性別意識之專家學者至少一人。
- (三)申評會或調查小組召開會議時，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。
- (四)調查結束後，調查結果應作成書面並載明理由，移送申評會審議處理。
- (五)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

- 1、申評員會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。
 - 2、前目決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。
 - 3、經調查認定屬性騷擾之案件，應將處理結果至勞動部職場性騷擾通報系統填報。
- (六)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應作成調查報告及處理建議，移送本府社會局辦理。

十七、性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

- 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。

(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：

- 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、性騷擾事件調查結果及處理建議。

十八、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本府社會局申請調解。本處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，應協助其向本府社會局申請調解。

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。

十九、申評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，申評會得決議暫緩調查及審議。

二十、性騷擾事件提起申訴後，得於處分作成前，以書面撤回申訴。

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。

第一項撤回如委任代理人提出者，受委任人應有特別代理權。

- 二十一、申訴人及被申訴人不服調查或懲處之結果，得按其身分依適用之法令提起救濟。
- 二十二、本處各級主管不得因本處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。
- 二十三、申訴案件經調查屬實者，應將調查結果送交考績委員會為適當之懲處或其他適當處理建議；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，得移送司法機關處理。
- 二十四、本處對於性騷擾申訴事件應採取追蹤、考核及監督，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。
- 二十五、申評會委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非本處之兼職委員出席會議時並得支領出席費。
- 二十六、申評會所需經費由本處相關預算項下支應。
- 二十七、本規範事項未規定事宜，依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關法規辦理。