

臺北市政府各機關（構）學校處理性騷擾案件注意事項

臺北市政府112年7月10日府授人考字第1123005975號函核定

臺北市政府（以下簡稱本府）為協助所屬機關（構）學校（以下簡稱機關）依「性別工作平等法」及「性騷擾防治法」等相關規定處理性騷擾案件，於知悉性騷擾之情形時採取立即有效之糾正及補救措施，並積極防治性騷擾行為之發生，提供所屬人員免於性騷擾之環境，特訂定本注意事項。

壹、平時防範

一、於工作場所顯著之處與機關網站公開揭示及不定期宣導相關措施

- （一）性騷擾防治措施、申訴及懲處規定：應依「性別工作平等法」第13條第1項及「性騷擾防治法」第7條第2項等規定訂定性騷擾防治措施、申訴及懲處規定，且至少應符合「_____事業單位性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」範本（本府社會局制訂）。
- （二）處理性騷擾案件之單一申訴管道：包括機關受理申訴專線電話、專用傳真、專用信箱或電子信箱及專責處理人員姓名或單位。
- （三）相關諮詢資源：本府社會局委託民間團體設置之性騷擾諮詢專線、本府員工協談室專線等。

二、教育訓練

- （一）局處首長：應參加本府公務人員訓練處（以下簡稱公訓處）舉辦之「性騷擾防治」教育訓練。
- （二）處理性騷擾案件之專責承辦人及主管：
 - 1、每人每年應完成與受理性騷擾申訴案件有關之課程至少4小時，並優先參加於公訓處開設之實體課程。
 - 2、職務異動時應列入業務移交清冊，要求新任人員於到任後1個月內完成相關實體或數位課程。
- （三）一般人員：

1、每人每年應於規定之「3小時性別主流化訓練」中完成與性騷擾相關課程1小時。

2、機關得視需要自辦防範或預防性騷擾之相關課程或教育訓練。

(四) 新進人員：

1、於1個月內自行選讀臺北 e 大數位學習網「本府新進人員套裝課程」之「何謂職場性騷擾」數位課程。

2、機關得視需要自辦新進人員訓練，並納入與性騷擾相關課程至少1小時。

三、多元管道宣導及維護職場環境安全

(一) 機關應利用局處會議、公開場合、教育訓練及多元管道，向所屬員工加強宣導有關性騷擾防治措施及申訴管道。

(二) 新進人員報到時，機關人事單位應明確告知機關性騷擾申訴管道之單一窗口資訊（含專線電話、申訴電子信箱、專責人員），以及本府對於被申訴人之嚴懲規範，並請其簽署「禁止性騷擾聲明啟事」。

(三) 機關應盡量消除職場環境空間之死角並維護辦公環境安全，並向所屬員工加強宣導於開放之辦公場所處理公務；如需於較為封閉之辦公場所處理公務（如於會議室閉門洽談），應降低性騷擾事件發生之風險，避免產生性騷擾之疑慮。

貳、事發處置

一、前置作業

(一) 機關各級主管及性騷擾防治業務承辦人員應秉持客觀、公正及專業原則，確實依「性別工作平等法」及「性騷擾防治法」等相關法令規定處理性騷擾申訴案件。

(二) 機關於知悉有性騷擾之情形時，應依「性別工作平等法」第13條第2項及「性騷擾防治法」第7條第1項規定，採取立即有效之糾正及補救措施：

1、依機關性騷擾防治措施、申訴及懲處規定之流程立即啟動調查作業，

並將調查結果書面通知當事人；即使受騷擾之員工或性騷擾行為人已離職，或受騷擾之員工未提起書面申訴，機關仍應積極為後續處理。

- 2、立即採取避免雙方當事人再次接觸之有效措施並落實執行，例如調整當事人之辦公場域或樓層、進行業務調整、確實隔離當事人並確保被申訴人不得任意返回原辦公場域等、對辦公場域空間安全加以維護或進行改善等。
- 3、加強輔導行為人，向全體員工進行性騷擾相關宣導時，應謹慎審酌適宜之辦理時間及場合，且須充分顧及當事人感受，不得洩漏當事人之相關資訊，以保護其權益及隱私。

二、受理申訴

- (一) 性騷擾申訴不限以書面提出。
- (二) 如以言詞提出申訴，受理之人員或單位應作成紀錄，請申訴人確認後簽名或蓋章，並注意確實保護申訴人之權益及隱私。
- (三) 如透過其他各種管道（例如透過第三人轉達）表達受性騷擾之訊息，受理之人員或單位應主動進一步瞭解，並於確實保護申訴人之權益及隱私下，協助申訴人提出申訴。

三、通知作業及責任

- (一) 機關任何人員知悉有性騷擾行為之發生，應立即告知機關首長、當事人之單位主管及處理性騷擾案件之專責人員，以採取立即有效之糾正及補救措施。
- (二) 如有知情不報或隱匿性騷擾事件之情形，並經查證屬實者，應視其違失情節輕重核予「記過」以上之處分。

四、確認適用法令及處理流程

- (一) 參考「性騷擾事件受理申訴簡易流程說明」、「性騷擾事件申訴案件檢核說明」（網址：<https://reurl.cc/8jj2Xg>）及「臺北市政府各機關處理職場性騷擾事件流程圖」（網址：<https://reurl.cc/v7KY71>），

以確認性騷擾申訴案件適用之法令規定為「性別工作平等法」或「性騷擾防治法」，以及申訴處理流程。

(二) 諮詢窗口：

1、涉及「性別工作平等法」：本府勞動局，1999分機7023。

2、涉及「性騷擾防治法」：本府社會局，1999分機4553或3365。

五、申訴處理

(一) 性騷擾申訴案件應於申訴提出或移送申訴案件到達之日起7日內開始調查。

(二) 機關首長於機關內涉有性騷擾行為且涉及「性別工作平等法」之申訴案件，應由具指揮監督權限上級機關組成之申訴處理委員會進行調查及評議決定；涉及「性騷擾防治法」之申訴案件，應依「性騷擾防治準則」第5條規定向本府社會局提出。

(三) 性騷擾申訴處理委員會之組成，其委員至少應有三分之二為外部專家學者；如另指派人員進行調查，該調查人員除不得由該機關人員擔任外，至少應有三分之二為外部專家學者。

(四) 性騷擾申訴處理委員會及相關調查訪談會議，均屬閉門會議，會議召開時不對外公開，未具委員身分或非屬調查過程之必要人員，均不得到場（與會）致意或關切，以避免當事人產生疑慮。

(五) 參與性騷擾案件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密；如於性騷擾申訴案件之處理過程，有洩漏當事人之隱私或其他申訴案件內容、疏忽或延宕等情事，並經查證屬實者，應視其情節依相關規定從嚴議處及追究相關責任。

(六) 機關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、申訴結果

(一) 機關性騷擾申訴處理委員會之調查決議應以書面通知雙方當事人（涉及「性騷擾防治法」之申訴案件，調查決議應併送本府社會局），並載明教示條款或告知相關救濟途徑：

1、涉及「性別工作平等法」：於調查決議送達當事人之次日起20日內向原申訴處理委員會提出申復；但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

2、涉及「性騷擾防治法」：於調查決議送達當事人之次日起30日內向本府社會局提出再申訴。

(二) 嚴懲被申訴人：

1、性騷擾行為經調查屬實且已結案者（例如涉及「性別工作平等法」之申訴案件，於調查決議送達當事人之次日起20日內未提出申復；涉及「性騷擾防治法」之申訴案件，收受調查決議之次日起30日內未向本府社會局提出再申訴等），機關應視情節（例如被申訴人之申訴成立次數、是否利用權勢等）循法定程序於1週內啟動行政懲處作業，並核予「記過」以上之處分。

2、性騷擾行為經調查屬實且已結案者，當年度考績（成、核）應考列「丙等」或相當等次。

3、適（準）用公務人員陞遷法者，依該法第12條第1項第6款有關「最近1年內對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，致平時考核曾受記過1次以上之處分」規定，不得辦理陞任。

七、其他事項

(一) 機關處理涉及「性騷擾防治法」之性騷擾申訴案件，於調查決議併送本府社會局時應主動函詢該局（同時副知本府人事處）有關當事人是否依限向該局提出再申訴；本府社會局應將該局有無受理再申訴、受理再申訴後調查結果等情形函復機關（同時副知本府人事處），俾利機關得依相關規定檢討被申訴人之責任。

- (二) 被申訴人之性騷擾行為經調查屬實且已結案者，機關得應申訴人要求，以不公開之方式適時告知有關被申訴人之受懲處情形，並注意保護相關人員之隱私及人格法益。
- (三) 機關如經本府勞動局進行事實調查，並經該局性別工作平等會進行評議，確有違反「性別工作平等法」第13條第2項有關「雇主於知悉性騷擾之情形，應採取立即有效之糾正及補救措施」規定，且做成裁罰之行政處分者，除由該局依法公布事業單位負責人姓名外，應於1週內啟動檢討該機關首長（雇主）及相關人員之行政責任。

參、事後追蹤

一、對申訴人之關懷協助

- (一) 適時告知相關諮詢資源：本府社會局委託民間團體設置之性騷擾諮詢專線、本府員工協談室專線等。
- (二) 實施關懷輔導：由申訴人之單位主管或機關首長指定之人員適時主動給予適度關懷慰問或協助，瞭解其實際需求或機關可提供之協助。
- (三) 提供員工協談服務或轉介其他服務：申訴人如有接受心理輔導及醫療等需要時，機關得視其身心狀況，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。
- (四) 適時提供保護措施：應避免性騷擾申訴案件之雙方當事人於結案後再次接觸，例如調整當事人之辦公場域或樓層，以降低申訴人之不安全感。

二、對被申訴人之追蹤輔導

(一) 專案輔導：

1、被申訴人之性騷擾行為經調查屬實且已結案者，機關應立即施以專案輔導，至少1年。

2、輔導方式：

(1)由被申訴人之單位主管或機關首長指定之人員於啟動專案輔導後1個月內進行初次面談。

(2)配合平時考核作業期程，每4個月（1至4月、5至8月及9至12月）至少進行1次面談，並得視需要增加面談次數。

(3)機關於專案輔導期間之歷次面談，均應記錄於面談紀錄表（如附表一），並請當事人簽名確認。

(4)機關應就輔導成效填寫專案輔導成效評估表（如附表二），以供機關首長作為是否解除輔導列管之參酌。

3、機關對於曾列為專案輔導對象並經評估解除輔導列管人員，仍應持續追蹤其改善情形。

(二) **性別平等再教育**：被申訴人之性騷擾行為經調查屬實且已結案者，應於1個月內完成性別平權等相關課程3小時以上（不論是否已完成每人每年規定之「3小時性別主流化訓練」）。

(三) **提供員工協談服務或轉介其他服務**：被申訴人如有接受心理輔導及醫療等需要時，機關得視其身心狀況，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。

肆、本注意事項如有未盡事宜，將配合中央主管機關法制及實務運作情形滾動式調整修正。

(機關名稱) 面談紀錄表 (第○次)		
面談時間：○年○月○日 (星期○) ○午○時○分		
面談地點：		
面談紀錄：		
接受面談人	實施面談人	記錄人員

- 註：1. 面談內容及紀錄與資料均應保密，不得對外洩漏。
 2. 面談紀錄內容須包含機關要求改善事項及當事人回應事項等。
 3. 面談過程原則應客觀、具體記錄相關事件之人、事、時、地、物，另如有相關佐證資料，應於陳閱面談紀錄表時併附。
 4. 接受面談人如不願簽名，記錄人員應予註記。

專案輔導成效評估表

機關（構） 學校			
單位		輔導對象 職稱及姓名	
輔導期間及 面談次數	○年○月○日至○年○月○日 總面談次數： 次		
實施專案 輔導方式	<input type="checkbox"/> 提供相關建議或協助措施 <input type="checkbox"/> 進行性別平等相關課程 <input type="checkbox"/> 轉介員工協談 <input type="checkbox"/> 其他：		
輔導內容 概述			
改善成效 及理由	<input type="checkbox"/> 已有改善：(請說明) <input type="checkbox"/> 無明顯改善：(請說明)		
經專案輔導 後評估建議	<input type="checkbox"/> 建議解除列管 <input type="checkbox"/> 建議持續列管，列管時間： 上開建議所持理由：		

實施面談人簽章：