

臺中市梧棲區公所性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理要點部分規定修正總說明

臺中市梧棲區公所為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，訂定「臺中市梧棲區公所性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理要點」，自一〇一〇年三月十六日生效，嗣歷經四次修正，最近一次為一〇一三年五月二十七日梧區人事字第一一三〇〇九五七七號書函修正。茲為配合臺中市政府及所屬機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項修正部分規定，並考量實務運作需求，爰修正本要點名稱及部分規定，其修正重點如下：

- 一、修正本要點名稱。
- 二、第四點第一項酌作文字修正；第二項移至第五項；刪除第三項第一款第一目、第二目及第二款第一目、第二目，並調整其後目次，酌作文字修正；於第六項明定各機關知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取有效之糾正及補救措施。（修正規定第四點）
- 三、酌作文字修正。（修正規定第一、十一、十七、十九點）

臺中市梧棲區公所性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理要點部分規定修正對照表

修正名稱	現行名稱	說明
臺中市梧棲區公所性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點	臺中市梧棲區公所性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理要點	酌作文字修正。
修正規定	現行規定	說明
<p>一、臺中市梧棲區公所(以下簡稱本所)為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，規範本所性騷擾防治措施與申訴作業，以建立預防、<u>懲處</u>、懲戒及處理機制，依據性別平等工作法、性騷擾防治法及臺中市政府及所屬機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項等相關規定，訂定本要點。</p>	<p>一、臺中市梧棲區公所(以下簡稱本所)為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，規範本所性騷擾防治措施與申訴作業，以建立預防、懲戒及處理機制，依據性別平等工作法、性騷擾防治法及臺中市政府及所屬機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項等相關規定，訂定本要點。</p>	酌作文字修正。
<p>四、本所應積極防治性騷擾事件之發生，採取適當之預防、糾正、<u>懲處</u>、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之名譽及隱私。</p> <p>本所於知悉有<u>適用性別平等工作法之性騷擾情形</u>，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：</p>	<p>四、本所應積極防治性騷擾事件之發生，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之名譽及隱私。</p> <p><u>本所就所屬公共場所及公眾得出入場所，應由本所各業管單位定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。</u></p> <p>本所於知悉性騷擾之情形，應採取下列立</p>	<p>一、第一項酌作文字修正。</p> <p>二、第二項有關應由本所各業管單位定期檢討所屬公共場所及公眾得出入場所之空間及設施，移至第五項。</p> <p>三、刪除第三項第一款第一目、第二目及第二款第一目、第二目，並調整其後目次，</p>

<p><u>1</u>、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。</p> <p><u>2</u>、對申訴人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><u>3</u>、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。</p> <p><u>4</u>、性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之<u>懲處</u>、<u>懲戒</u>或處理。</p> <p><u>5</u>、如經證實有惡意虛構</p>	<p>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：</p> <p><u>1</u>、<u>協助申訴人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。</u></p> <p><u>2</u>、<u>檢討所屬場所安全。</u></p> <p><u>3</u>、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。</p> <p><u>4</u>、對申訴人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><u>5</u>、啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當</p>	<p>酌作文字修正。</p> <p>四、於第六項明定各機關知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取有效之糾正及補救措施。</p>
--	--	--

<p>之事實者，亦對申訴人為適當之懲處、懲戒或處理。</p> <p>(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件：</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各種救濟途徑，並依其意願協助提起申訴。 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。 <p>本所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</p>	<p>之調查程序。</p> <ol style="list-style-type: none"> 6、性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。 7、如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。 <p>(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、協助被害人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。 2、檢討所屬場所安全。 3、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。 4、告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助提起申訴。 	
---	---	--

<p>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。</p> <p>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，任一方機關於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第三項所定立即有效之糾正及補救措施：</p> <p>(一) 任一方機關於知悉性騷擾情形，即應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方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><u>本所就所屬公共場所及公眾得出入場所，應由本所各業管單位定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。</u></p> <p><u>前項場所發生適用性騷擾防治法之性騷擾事件，應由本所業管單位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：</u></p> <p>(一) <u>事件發生當時知悉：</u></p> <p> <u>1、協助被害人申訴及保</u></p>	<p>5、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。</p> <p>6、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>本所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。</p> <p>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，任一方機關於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第三項所定立即有效之糾正及補救措施：</p> <p>(一) 任一方機關於知悉性騷擾情形，即應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方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><u>全相關證據。</u></p> <p><u>2、必要時協助通知警察機關到場處理。</u></p> <p><u>3、檢討所屬場所安全。</u></p> <p><u>(二)事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。</u></p> <p><u>(三)必要時得採取下列處置：</u></p> <p><u>1、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。</u></p> <p><u>2、避免報復情事。</u></p> <p><u>3、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。</u></p> <p><u>4、其他認為必要之處置。</u></p>	<p><u>本所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：</u></p> <p><u>(一)尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。</u></p> <p><u>(二)避免報復情事。</u></p> <p><u>(三)預防、減低行為人再度性騷擾之可能。</u></p> <p><u>(四)其他認為必要之處置。</u></p>	
<p>十一、適用性別平等工作法之事件，接獲被害人申訴時，應至勞動部職場性騷擾案件通報系統（以下簡稱通報系統）填報。</p> <p>前項申訴事件調查結果應包括下列事項：</p> <p>（一）申訴事件之案由，包括</p>	<p>十一、適用性別平等工作法之事件，接獲被害人申訴時，應至勞動部職場性騷擾案件通報系統（以下簡稱通報系統）填報。</p> <p>前項申訴事件調查結果應包括下列事項：</p> <p>（一）申訴事件之案由，包括</p>	<p>酌作文字修正。</p>

<p>當事人敘述。</p> <p>(二) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</p> <p>(三) 事實認定及理由。</p> <p>(四) 處理建議。 申處會應就前項調查結果為附理由之決議，並得作成懲處、懲戒或其他處理之建議，以書面通知當事人，並至通報系統填報。 適用性騷擾防治法之事件，應作成調查報告及處理建議，載明下列事項移送社會局：</p> <p>(一) 性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。</p> <p>(二) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</p> <p>(三) 申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。</p> <p>(四) 相關物證之查驗。</p> <p>(五) 性騷擾事件</p>	<p>當事人敘述。</p> <p>(二) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</p> <p>(三) 事實認定及理由。</p> <p>(四) 處理建議。 申處會應就前項調查結果為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議，以書面通知當事人，並至通報系統填報。 適用性騷擾防治法之事件，應作成調查報告及處理建議，載明下列事項移送社會局：</p> <p>(一) 性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。</p> <p>(二) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</p> <p>(三) 申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。</p> <p>(四) 相關物證之查驗。</p> <p>(五) 性騷擾事件調查結果及</p>	
--	--	--

調查結果及處理建議。	處理建議。	
<p>十七、處理性騷擾事件之有關人員，對於知悉之內容應負保密責任，不得對外洩漏。違反者，應即終止其參與並由本所依規定懲處、懲戒或處理。</p>	<p>十七、處理性騷擾事件之有關人員，對於知悉之內容應負保密責任，不得對外洩漏。違反者，應即終止其參與並由本所依規定懲處及處理。</p>	<p>酌作文字修正。</p>
<p>十九、性騷擾事件之行為人為本所員工，其性騷擾行為經調查屬實者，申處會應將調查結果送交考績委員會或權責單位為適當之懲處、懲戒或處理。適用性別平等工作法之事件，應至通報系統填報懲處、懲戒或處理結果。</p> <p>性騷擾事件之調查及處理結果應定期回報臺中市政府人事處。</p> <p>本所應採取追蹤、考核及監督，確保懲處、懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事之發生。</p>	<p>十九、性騷擾事件之行為人為本所員工，其性騷擾行為經調查屬實者，申處會應將調查結果送交考績委員會或權責單位為適當之懲處或處理。適用性別平等工作法之事件，應至通報系統填報懲處或處理結果。性騷擾事件之調查及處理結果應定期回報臺中市政府人事處。</p> <p>本所應採取追蹤、考核及監督，確保懲處或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事之發生。</p>	<p>酌作文字修正。</p>