

高雄市政府警察局前鎮分局性騷擾防治措施申訴調查及懲處要點

113年5月13日修訂

- 一、高雄市政府警察局前鎮分局（以下簡稱本分局）為防治性騷擾、查處、審議性騷擾申訴案件，維護當事人之權益及隱私，特依性騷擾防治法、性別平等工作法、性騷擾防治法施行細則、性騷擾防治準則及工作場所性騷擾防治措施準則訂定本要點。
- 二、本要點適用本分局員工相互間或員工與非本分局人員間所發生之性騷擾事件。
- 三、本要點所定性騷擾，其範圍包含性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條各款情形；其樣態包括性騷擾防治準則第二條及工作場所性騷擾防治措施準則第五條所列情形。
- 四、本分局於知悉有性騷擾之情形時，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。
 2. 對申訴人提供法律或轉介諮詢管道、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。
 4. 本分局各級主管涉及性騷擾行為且情節重大時，於調查期間得先行停止或調整職務。
 - （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，提供或轉介法律諮詢管道、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

本分局因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本分局仍將依前項第二款規定，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，任一方之服務機關於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真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。以口頭為之者，應作成書面紀錄。

五、本分局應責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會及方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

本分局應每年定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之教育訓練，其內容如下：

- (一) 所屬員工：依性騷擾防治準則第八條第一項第一款各目之內容。
- (二) 擔任主管職務與參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員：依性騷擾防治準則第八條第一項第二款各目之內容。

前項第二款人員之教育訓練，應優先實施之。

六、本分局受理性騷擾申訴之管道如下：

- (一) 申訴電話：07-7242491
- (二) 專用電子信箱：andy0346@kcg.gov.tw
- (三) 專責單位：督察組

前項訊息應於工作場所顯著之處公告。

七、本要點以本分局督察組為受理、調查單位。督察組受理案件後，不問被害人是否提出申訴均應製作詢問紀錄，並由督察單位進行調查、擬具調查意見，續將案件會辦防治組輸入於警政婦幼案件管理系統。如被害人表明提出申訴，案件由督察組受理並完成調查後，移由防治組、人事室進行後續程序；如被害人不提出申訴，除由督察單位就行政責任簽陳議處外，仍應交由本分局人事室提報高雄政府警察局性別平等執行小組會議討論，就個案未盡保護事宜進行研議。

八、本分局設置性騷擾事件申訴處理委員會（以下稱委員會）調查決定處理性騷擾申訴事件。

委員會應置委員 13 人，其中 1 人為召集人，由業務副分局長兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議者，得指定其他委員或非業務副分局長代理之；除督察組長、人事室主任、行政組組長、偵查隊隊長、防治組組長等為當然委員外，其餘委員由分局長選聘本分局職員及具

備性別意識之專家學者聘派(兼)任之，其中女性委員不得少於二分之一。會議應有委員二分之一以上出席，其中女性委員不得少於二分之一，且至少 1 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。委員任期 2 年，期滿得續聘(派)，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

九、性騷擾事件之申訴，應以書面為之，必要時得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應以書面補正。

申訴書應載明下列事項：

- (一) 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二) 有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。
- (三) 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。
- (四) 請求事項。
- (五) 有代理人者應檢附委託書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

申訴書不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

十、機關首長涉及性騷擾事件，其適用性別平等工作法者，應向上級機關(高雄市政府警察局)提出申訴，依上級機關相關規定辦理之；適用性騷擾防治法者，應向主管機關(高雄市政府社會局)提出申訴。

機關接獲申訴時，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應通知高雄市政府勞工局。

十一、委員會應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

適用性別平等工作法之案件，委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前項規定之限制。

十二、性騷擾申訴案件之調查，依下列各適用法令程序處理之：

(一) 性別平等工作法：

1. 委員會責請督察組先行調查案件，續會同申訴調查小組擬具調查意見。
2. 本分局除設委員會外，並由召集人指派委員會委員三人以上

組成申訴調查小組，且女性成員比例不得少於二分之一。

3. 調查之結果，應移送委員會審議，其內容應包括下列事項：

- (1) 性騷擾申訴事件之案由，包括兩造當事人敘述。
- (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) 性騷擾防治法：

1. 督察組先行調查案件，並擬具調查意見，送請召集人指定委員初審，其內容應包括前款第三目之一及之二事項。
2. 指定委員於詳閱卷證、研析事實及應行適用之法規後，應研提初審意見，供委員會審查。

十三、性騷擾事件經提送委員會審議後，應陳報分局長，並依下列各適用規定處理：

- (一) 適用性別平等工作法：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，且應以書面通知申訴人及被申訴人；性騷擾行為經查證屬實，處理結果應通知主管機關（高雄市政府勞工局）。
- (二) 適用性騷擾防治法：作成調查報告及處理建議，移送主管機關（高雄市政府社會局）。

十四、適用性騷擾防治法之申訴案件，有下列情形之一，應即移送主管機關（高雄市政府社會局）決定不予受理或應續行調查：

- (一) 逾期提出申訴者。
- (二) 申訴不合法定程式，經通知限期補正，未於所定期限內補正者。
- (三) 同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴者。

十五、處理性騷擾申訴事件之所有人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密。違反者，應即終止其參與，本分局並得視其情節輕重，依法懲處並解除其聘（派）兼。

十六、性騷擾事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一，應自行迴避：

- (一) 本人或其配偶、前配偶、未婚配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
- (二) 本人或其配偶、前配偶、未婚配偶，就該事件與當事人有共

同權利人或共同義務人之關係者。

(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

(四) 於該事件，現為或曾為證人、鑑定人者。

性騷擾事件之調查人員有下列各款情形之一，當事人得申請迴避：

(一) 有前項所定情形而不自行迴避者。

(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在委員會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由委員會命其迴避。

十七、查處審議性騷擾事件過程，應依照下列原則為之：

(一) 以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

(二) 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) 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) 當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

(六) 於不違反保密義務範圍內，得另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。

(七) 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) 得視當事人之身心狀況，依其意願協助轉介或提供心理輔導、醫療及法律協助。

(九) 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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) 對於行為人之懲處額度，被害人得陳述意見，並納入最終懲處決定之參考。

十八、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高雄市政府社會局申請調解。本分局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，應協助其向高雄市政府社會局申請調解。

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、性騷擾事件提起申訴後，得於處分作成前，以書面撤回申訴。但經撤回或視為撤回申訴者，不得就同一案件再提起申訴。

二十、性騷擾申訴案件審議決議情形，應簽陳分局長；對於經委員會決議成立性騷擾之本分局員工，由人事室、督察組參考決議懲處建議事項，依相關法令予以懲處；如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處；當事人如另涉及刑事責任，由偵查隊依法移送司法機關處理。

二十一、適用性別平等工作法之申訴案件，當事人對決議有不服者，其救濟方式，依其身分區分如下：

(一)公務人員：得於收到書面通知次日起三十日內，經由本分局人事室向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

(二)非公務人員：得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向主管機關（高雄市政府勞工局）提起申訴。

二十二、性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、考核及監督，確保申訴決定確實有效執行，並避免有再度性騷擾或報復情事發生。

二十三、本分局為防治性騷擾之發生，就所屬公共場所及公眾得出入之場所，人事室應定期檢討其空間及設施，並提升員工性別平權觀念，保護員工及在本分局接受服務之人員不受性騷擾威脅，建立友善之工作及服務環境。

本分局知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件者，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。

二十四、委員會委員均為無給職。但本分局職員以外之委員撰寫調查報告書，得依規定支給撰稿費及其他相關費用(如影音談話內容譯文逐字稿)；出席會議時，得依規定支給出席費及交通費。

二十五、委員會所需經費由本分局相關預算項下支應。

二十六、懲處規定如下：

- (一) 性騷擾案件已進入司法程序、移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議者，得暫緩懲處程序，並適時洽查偵審或議決情形，擬議行政責任報核。
- (二) 本分局人員涉及「性騷擾」，如當事人依法提出告訴，已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議。視偵審結果擬議移付懲戒或行政責任報核。
- (三) 性騷擾行為經調查屬實者，依警察人員人事條例及警察人員陞遷辦法及警察人員獎懲標準等相關規定辦理。
- (四) 直屬長官利用職權，違犯「性騷擾防治法」及「性別工作平等法」規定者，加重懲處，列入考核，作為人事陞遷參考。
- (五) 「性騷擾」申訴案件經查為不實指控或涉及誹謗、誣告他人者，移送司法機關，並視偵審結果擬議移付懲戒或行政責任報核。
- (六) 督察組應予違犯人員追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。