

高雄市政府警察局仁武分局性騷擾防治措施申訴 調查及懲處要點

- 一、高雄市政府警察局仁武分局(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、本要點所稱性騷擾，係指下述行為之一者：
 - (一)性騷擾防治法第 2 條所規範之性騷擾行為。
 - (二)性別工作平等法第 12 條所規範之性騷擾行為。
- 三、本要點適用於本分局內部前揭人員性騷擾防治法、性別工作平等法事件調查程序，餘不適用本要點。
- 四、本分局於知悉有性騷擾之情形時，將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，提供法律或轉介諮詢管道、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

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、本分局新建或改建廳舍空間設計以及辦公場域配置應融合「性別、隱私、安全、衛生」原則，並於辦公室內部或公開場所公開揭示「性騷擾防治告示」並張貼「禁止性騷擾」標章，以避免性騷擾事（案）件之發生。

七、受理性騷擾申訴、調查及處理機制如下：

(一)本分局受理性騷擾申訴單位為督察組，由督察組先行調查(詢問記錄)，並擬具調查意見後，移由防治組召開委員會審議及辦理後續事宜，並將調查結果逕復主管機關及副知警察局。

(二)單位發生「性騷擾」案件後，由「申訴案件調查小組」於一週內組成至少三人(含)以上調查人員(其女性比例不得低於二分之一)，實施案件調查。

(三)本分局處理「性騷擾」之申訴管道如下：

1. 申訴電話：(07) 3719480，(警用 3713、3743)。

2. 申訴傳真：07-3713382

3. 申訴電子信箱:k10620@kcg.gov.tw

八、本分局性騷擾申訴之處理，得組成性騷擾防治申訴案件委員會辦理本分局員工性騷擾事件申訴案件之調查與處理。

前項委員會置委員 13 人，其中一人為召集人，由本分局婦幼業務業管副分局長兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之，並應有委員二分之一以上出席始得開會；除督察組組長、人事室主任、行政組組長、偵查隊隊長及防治組組長等為當然委員，其餘委員由分局長選聘本分局員工擔任，其中女性委員不得少於二分之一。

委員任期二年，期滿得續聘(派)之，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

委員會置執行秘書一人，由本分局防治組組長兼任，承召集人之命，綜理本調查小組行政幕僚作業；其所需工作人員，就本分局防治組家防官暨督察組風紀承辦人擔任之。

九、本分局於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，即應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

(一)保護被害人之權益及隱私。

(二)對身心障礙者依其障別提供必要之協助。

(三)對所屬場域空間安全之維護或改善。

(四)對行為人之懲處。

(五)其他防治及改善措施。

十、性騷擾事件之申訴，應以書面為之。受害人或其法定代理人得向本分局督察組提出申訴；必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，資料欠缺時應以書面補正。

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。

十一、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）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。

十二、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。

十三、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. 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，其成員應有具備性別意識之外部專業人士，且女性成員之比例不得少於二分之一。
2. 委員會得責請督察室會同申訴調查小組調查案件。
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. 委員會得責請督察組先行調查案件，並擬具調查意見，送請召集人指定之委員初審，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。

十四、性騷擾事件經提送委員會審議後，應陳報分局長，並依下列適用規定處理：

- (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)。

十五、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准駁前，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、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，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，依法移送司法機關處理。

十八、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。

十九、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。

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。但經撤回或視為撤回申訴者，不得就同一案件再提起申訴。

二十一、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。本機關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。

二十二、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；出席會議時，得依規定支給出席費及交通費。

二十三、機關受理員工(警)性騷擾事件，如被害人提出申訴，依現行程序，由性騷擾申訴調查處理小組調查審議；如被害人不提出申訴，除交由督察單位查處外，應於性別平等工作小組會議提案討論，就個案未盡保護事宜進行

二十四、委員會所需經費由本分局相關預算項下支應。

高雄市政府警察局仁武分局禁止工作場所性騷擾之聲明

高雄市政府警察局仁武分局（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。禁止工作場所性騷擾之書面聲明，並訂定處理此類事件之申訴程序，以提供本分局所有員工一免於性騷擾侵擾之工作環境。為維護此一承諾，本分局特以書面加以聲明，絕不容忍任何本分局之管理階層主管、員工同仁（包括求職者）、顧客、主顧及第三者等，從事或遭受下列之性騷擾行為。

本聲明所稱之性騷擾行為，是指性別工作平等法第 12 條所規定者，包括：

- (一) 雇主（或高階主管）對受雇者（或求職者）所為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更，或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調或獎懲之交換條件。
- (二) 任何人（包括顧客、主顧或第三者）在受雇者執行職務時，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對她（他）造成敵意性、脅迫或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾她（或他）人格尊嚴、人身自由或影響她（或他）工作表現。

上述這些行為包括具有性意涵、性暗示及與性（或性特徵）有關之言語或動作；展示具有性意涵或性誘惑之圖片、文字及視覺資料，以及不當之肢體碰觸等。

本分局所有員工均有責任協助確保一免於性騷擾之工作環境，如果妳（或你）感覺到遭到上述行為之侵害，或目睹及聽聞這類事件發生，應立刻通知本分局人事部門之○○先生（或女士），以便依據本分局所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之相關規定，做出合適之處理。本分局絕對禁止對通報此類事件者、提出此類申訴者及協助性騷擾申訴或調查者，有任何報復之行為。

本分局將對此類事件之申訴進行深入而迅速之調查，並對申訴者、申訴內容及處理結果儘可能採取保密措施。性騷擾行為如經調查屬實（包括誣告之情形），本分局將採取合宜之措施來處理，包括對加害人加以懲處，必要時甚至逕行解僱。

為加強所有員工對此類事件之認知與瞭解，本分局將定期舉辦相關之講習及訓練課程，員工對此類課程均有參加之義務，無故拒不參加者，將依曠職方式受理。

為確定本分局所有員工均已詳閱此份書面聲明，並瞭解其內容，請在所附表格中親自簽名：_____