

# 臺北市政府警察局通信隊工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

108 年 7 月 23 日北市警通管字第 1083002263 號函修訂

一、臺北市政府警察局通信隊（以下簡稱本隊）為提供人員（包含受僱者、派遣勞工、求職者、技術生及實習生）免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性騷擾防治法第 7 條、性別工作平等法第 13 條第 1 項及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之範例，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 條所規範之性騷擾定義，指前揭人員於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、客戶…等）以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或主管對前揭人員及求職者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、獎懲之交換條件。

三、本要點適用於本隊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、本隊應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工或受服務人員不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。倘若前揭人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知。

五、本隊應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練或工作坊中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

六、本隊受理性騷擾申訴之管道如下：

申訴電話：(02)2311-9241

申訴傳真：(02)2311-9213

申訴電子信箱：cobd306@police.taipei

前項性騷擾事件受理須進行調查者，得責請本隊管理組先

行調查，並擬具調查意見後，召開委員會審議及辦理後續事宜。

七、本隊應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

八、本隊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)對所屬場域空間安全之維護或改善。
- (三)對行為人之懲處。
- (四)其他防治及改善措施。

九、本隊為受理性騷擾申訴及調查案件，設置性騷擾申訴處理委員會，『由勞資雙方代表共同組成負責處理性騷擾申訴案件』，本委員會置主任委員1名（由副隊長兼任），並為會議主席，主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之；另置委員3人至7人，其成員之女性代表不得低於2分之1，並視需要聘請專家學者擔任委員。派遣勞工如遭受本隊員工性騷擾時，本隊將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

本委員會之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗豐富者協助。

依行政程序法第 22 條及民法第 1089 條規定，未成年者之性騷擾申訴，應由其法定代理人代理。

十、性騷擾之申訴，應以書面或以言詞提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- (一)申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
- (二)有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
- (三)有委任代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。
- (四)申訴之事實內容或相關證據。
- (五)申訴之年月日。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於 14 日內補正，本隊依性別工作平等法

之工 作場所性騷擾預防、糾正及補救義務，不因申訴不受理 而受影響。

十一、性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

(一)申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第3項所定期限內補正者。

(二)同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

本隊不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達20日內以書面通知當事人，並應副知主管機關。

十二、性騷擾事件之申訴調查，有下列情形之一，調查人員應自行迴避：

(一)本人或其配偶、前配偶、4親等內之血親或3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，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，曾為證人、鑑定人者。

性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

(一)有前項所定之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，向本委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在本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 1 項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本委員會命其迴避。

十三、性騷擾申訴事件應自接獲申訴或移送申訴案件到達 7 日內

開始調查，並於 2 個月內調查完成，必要時得延長 1 個月，並通知當事人。

十四、本委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書

面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴，前項情形於性騷擾防治法事件之申訴，除經主管機關調解成立且撤回申訴者外，不在此限。

十五、本隊處理性騷擾申訴事件之所有人員，對於當事人之姓

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。違反者，主任委員應終止其參與，本隊得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十六、本委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

十七、調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

(一)性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

(二)性騷擾事件之調查應秉持客觀、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)性騷擾事件之調查，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)性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

(六)調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另

作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。

(七)處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(八)性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

(九)對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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。

十八、性騷擾防治法之性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人及臺北市性騷擾防治委員會。

前項書面通知內容應包括處理結果之理由、再申訴之期限為調查通知到達次日起 30 日內，及再申訴機關為臺北市性騷擾防治委員會。

性別工作平等法之性騷擾事件調查及決議事項，由本委員會作成決議事項後，送交本隊 性別工作平等法業務單位接續辦理後續程序，並由其書面通知當事人。

前項書面通知內容包括處理結果之理由，當事人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起 20 日內，以書面提出申復，由申訴處理委員會另加開會議決議處理之，經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。



十九、性騷擾行為經調查屬實，本隊應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，如申誡、記過、調職、降職、減薪…等，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性侵害、性騷擾或報復情事發生。

二十、本隊之受僱人、機構負責人，利用執行職務之便，對他人為性騷擾，被害人若依性騷擾防治法第9條第2項後段請求回復名譽之適當處分，受僱人、機構負責人對被害人為回復名譽之適當處分時，本隊應提供適當之協助。

二十一、受僱者於非本隊雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知受僱者。

二十二、本要點對於在本隊接受服務之人員間發生之性騷擾事件，亦適用之。本隊雖非加害人所屬單位，於接獲性騷擾申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於7日內將申訴書及相關資料移送臺北市性騷擾防治委員會。

二十三、本隊不會因提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

二十四、本要點未盡事宜，依性別工作平等法辦理，若有抵觸性別工作平等法者，抵觸無效。

二十五、本要點奉隊長核定後公布實施，修訂時亦同。

公告日期：108年7月23日