

高雄市政府行政暨國際處性騷擾防治措施及申訴處理要點

100年7月5日高市四維秘人字第1000004772號函頒實施

105年10月17日高市秘人字第10530778600號函修正

107年9月21日高市行國人字第10730749500號函修正

- 一、高雄市政府行政暨國際處（以下簡稱本處）為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，以維護當事人權益及工作環境之安全，特依性騷擾防治法、性別工作平等法、高雄市政府及所屬各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。
- 二、本要點所稱性騷擾，係指性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條所規定之情形。
- 三、本要點適用於加害人或被害人為本處員工之性騷擾事件。
- 四、性騷擾事件被害人於事件發生後，得向本處提出申訴。
前項性騷擾事件之加害人或被害人為機關首長者，其申訴案應交由具指揮監督權限之上級機關辦理。
- 五、本處性騷擾申訴管道如下：
 - （一）申訴專線電話：07-3373039
 - （二）申訴專用傳真：07-3353132
 - （三）申訴電子信箱：sex131@kcg.gov.tw
 - （四）受理申訴單位：本處人事室
- 六、性騷擾申訴得以言詞或書面向本處提出申訴。以言詞申訴者，受理人員應作成書面紀錄，經向申訴人或代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。以書面（格式如附表一）提出申訴者，申訴人或代理人應簽名或蓋章，並載明下列事項：
 - （一）申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、住所或居所、聯絡電話、申訴日期。
 - （二）有代理人者，應檢附委任書（格式如附表一背面），並載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、住所或居所、聯絡電話及委任日期。
 - （三）申訴之事實內容及相關證據。申訴書或言詞作成之紀錄不合前述規定，其情形可補正者，應通知申訴人或代理人於十四日內補正。
- 七、申訴事件，有下列情形之一者，應不予受理：
 - （一）申訴人非性騷擾事件受害人或其代理人。

- (二) 非屬性騷擾範圍之事件。
- (三) 無具體之事實內容或未具真實姓名及住居所。
- (四) 申訴書或言詞作成之紀錄，經通知申訴人於十四日內補正，逾期不補正。

(五) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人。

本處不受理性騷擾申訴案件時，於收受申訴或移送之日起二十日內，以書面敘明理由通知當事人，並依適用法律通知市府社會局或市府勞工局。

加害人非本處員工之案件，應洽商其所屬機關(團體)共組處理小組，並於七日內將申訴書及相關資料函送加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱主或直轄市、縣(市)政府主管機關。

八、本處為處理性騷擾申訴事件應設性騷擾申訴處理小組(以下簡稱處理小組)，置委員五至七人，並推選一人為小組召集人，進行調查；小組成員之女性比例不得低於二分之一，必要時並得聘請專家學者擔任。

九、本處處理性騷擾申訴事件之程序如下：

(一) 知悉性騷擾事件，應依本府通報機制於二十四小時內陳報(如附表二)，接獲申訴案件或申訴人完成補正之日起，應於三日內依本要點第七點規定確認是否受理，並簽報首長。

(二) 確認受理案件，應即簽報首長成立處理小組，指定人員進行調查，並作成調查結果報告書，提送處理小組評議。

(三) 處理小組應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並於二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

(四) 處理小組評議時，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，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。

(五) 處理小組應有委員二分之一以上出席始得開會，出席委員半數以上同意始得作成決議，同數時取決於主席。

(六) 處理小組對訴訟繫屬中之性騷擾申訴案件，得決議暫緩調查及決議。

(七) 決議應作成書面通知當事人，並附記當事人不服申訴調查結果者，於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起，適用性別工作平等法之事件，當事人得於十日內向市府該法主管機關提出申覆；適用性騷擾防治法之事件，得於三十日內向市府該法主管機關提出再申訴。

(八) 提出申覆應附具書面理由，由處理小組另召開會議決議處理

之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

(九) 決議除通知當事人外，另依適用法律通知市府社會局或市府勞工局，並於次月五日前將處理情形回報表（如附表三）送市府人事處。

- 十、處理小組調查性騷擾事件時，應秉持客觀、公正、專業原則，以不公開方式為之，參與調查、處理及決議人員，對於申訴事件內容應予保密；違反者，得視情節輕重予以懲處及解除職權。
- 十一、處理小組作成決議前，申訴人或其授權代理人得以書面撤回申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。
- 十二、性騷擾事件調查過程中，得視當事人身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。
- 十三、性騷擾事件之加害人為本處員工，其性騷擾行為經調查屬實者，調查結果應送考績（核）委員會為適當之懲處，並予追蹤、考核及監督，避免相同事件或報復情事之發生；如經證實有誣告之事實者，得視情節輕重，應對申訴人為適當之處理。
加害人如非本處員工，經依第七點第三項共組之處理小組調查屬實者，逕由其所屬機關準用前項規定辦理。
- 十四、為防止性騷擾事件之發生，建立安全之工作環境，樹立性別平權觀念，如發生性騷擾事件或有發生之虞時，各科室應即檢討改善並為適當之處理。
- 十五、各科室不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而簽報予以解職、調職或為其他不利之處分。
- 十六、實施性騷擾防治教育講習，利用集會或提供宣導品，加強宣導性騷擾防治措施及申訴管道。
- 十七、本處各科室如有聽聞或媒體報導所屬人員涉及性騷擾情事者，應即時通報、主動瞭解及簽報首長作適當之處置，於經被害人同意後依法令規定處理。
- 十八、本要點如有未盡事宜，悉依性別工作平等法、性騷擾防治法及其他相關規定處理。