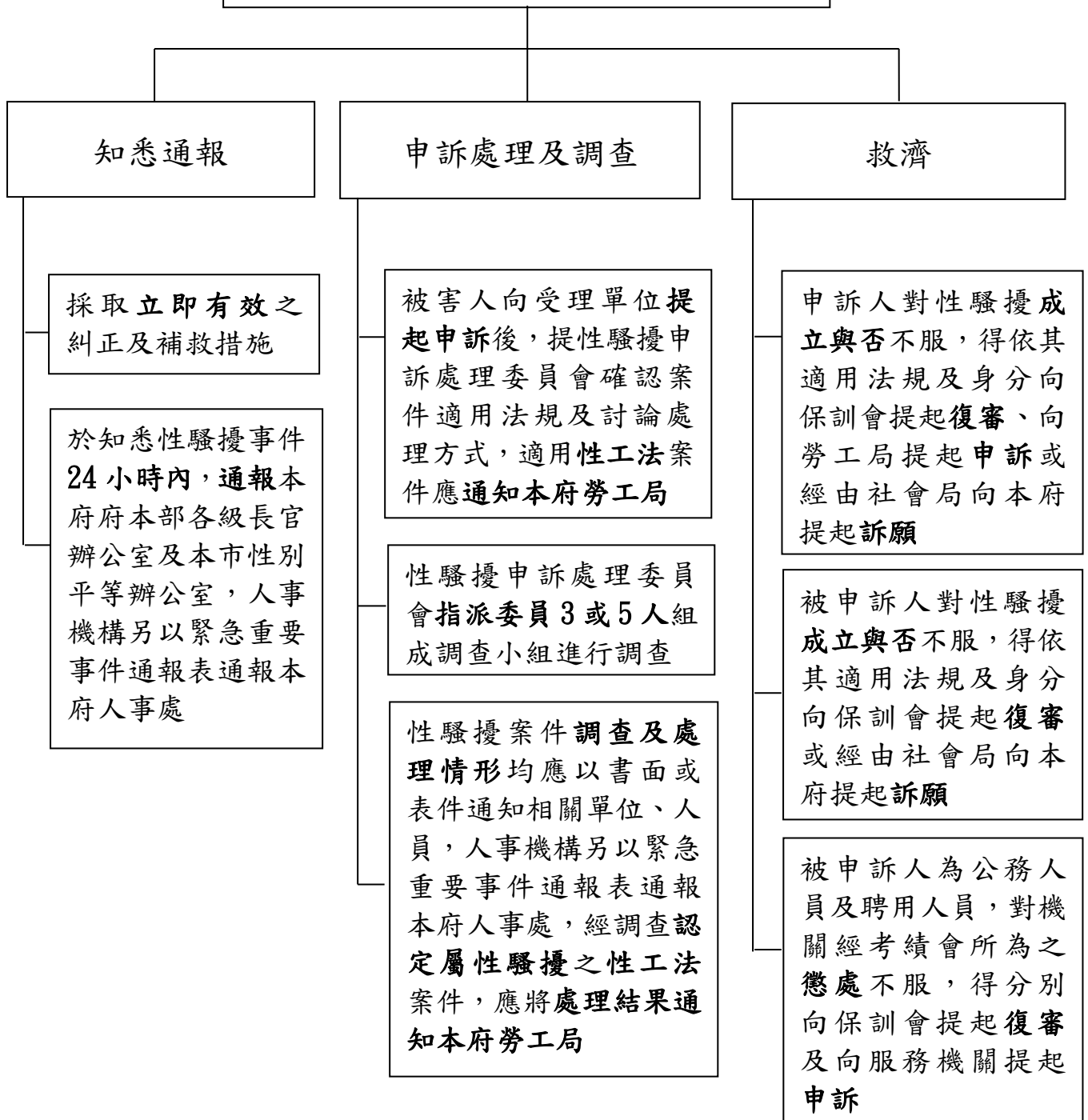


高雄市政府及所屬各機關學校
性騷擾防治與申訴處理作業指引



註 1：本府及所屬各機關學校（以下簡稱各機關）應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，在工作場所顯著之處公開揭示，另應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並應指定專責單位或人員處理性騷擾之申訴，其參考範本如附件。

註 2：各機關於知悉通報、調查結果及處理情形回報時，應注意當事人隱私之保密。

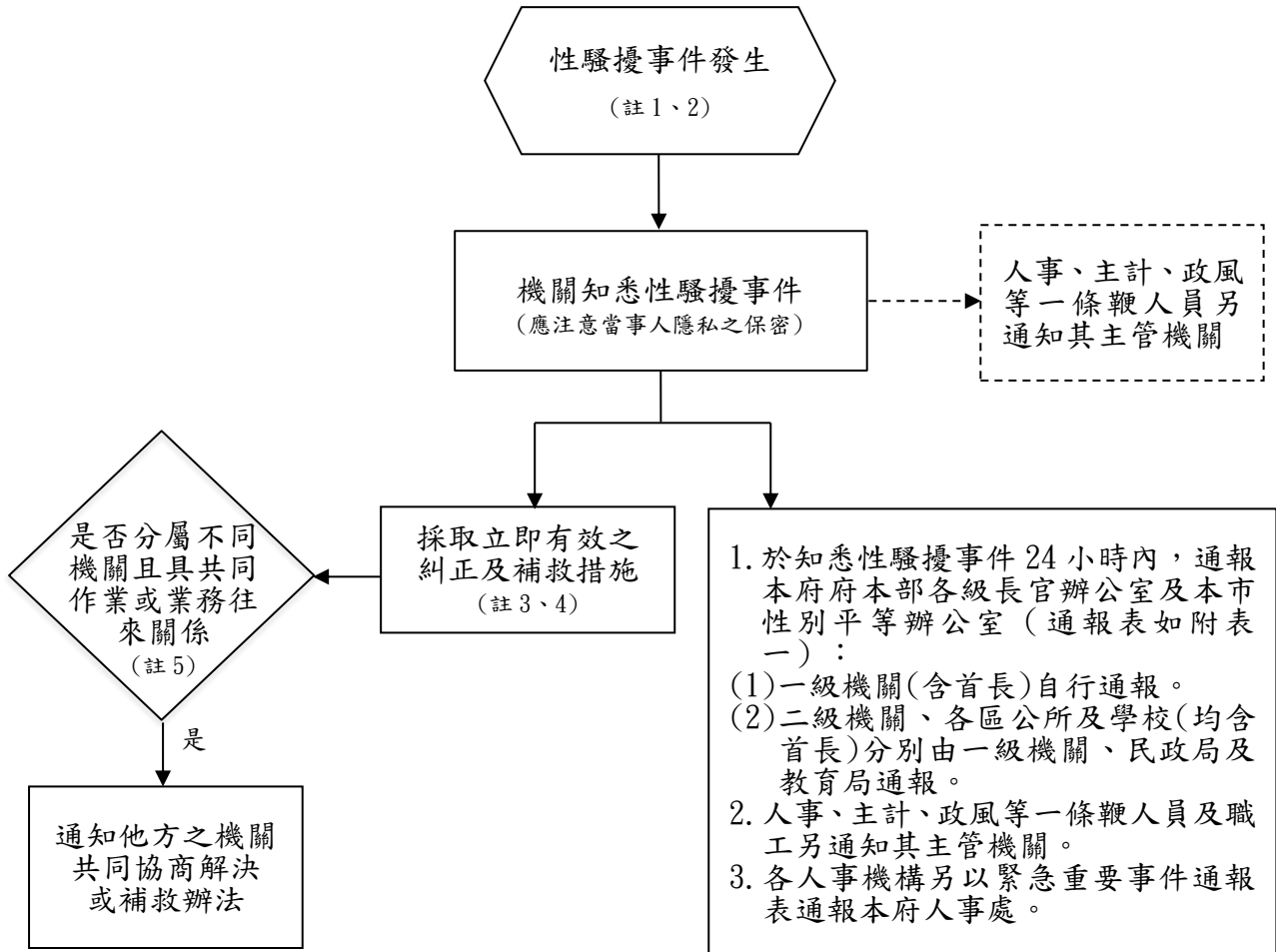
註 3：本作業指引僅列舉重要處理項目，相關流程仍請依本府及所屬各機關學校性騷擾事(案)件通報作業流程、申訴受理及調查作業流程及救濟作業流程辦理。

註 4：本府、一級機關首長及區公所區長涉性騷擾事(案)件相關作業流程，請分別依「高雄市政府府本部人員涉及性騷擾事(案)件作業流程」、「高雄市政府所屬一級機關

首長涉及性騷擾事(案)件作業流程」及「高雄市各區公所區長涉及性騷擾事(案)件作業流程」辦理。

註 5：本指引未盡事項，依性別平等工作法(以下簡稱性工法)、性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)及其相關授權子法等規定辦理，並得參考行政院人事總處彙編之「行政院所屬中央及地方機關公務人員職場性騷擾申訴處理作業流程指引」。

高雄市政府及所屬各機關學校性騷擾事(案)件通報作業流程



註 1：本指引所定作業流程適用於被害人或行為人為本府及各機關員工之性騷擾事件。但性別平等教育法規範之校園性騷擾事件，不適用之。

註 2：性騷擾之定義、認定、樣態及適用範圍：

	性工法	性騷法
性騷擾	- 員工於執行職務時，任何人以性要求、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。 - 機關對員工或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、獎懲等之交換條件。	指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者： - 以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。 - 以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
權勢性騷擾	對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。	對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。
性騷擾之認定及樣態	性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之，並得綜合審酌下列情形： - 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。 - 寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。 - 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。	性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、言詞、行為、認知或其他具體事實為之，本法性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形： - 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。 - 跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。 - 偷窺、偷拍。 - 曝露身體隱私部位。 - 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。 - 乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。 - 其他與前六款相類之行為。
適用範圍	- 員工於工作場所或執行職務期間遭受性騷擾。 - 員工於非工作時間，遭受所屬機關、不同機關具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾；或遭受機關首長為性騷擾。所稱持續性性騷擾，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者。	- 員工為性騷擾之行為人。 - 員工於執行職務時，遭受不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之敵意環境性騷擾，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項。

註 3：各機關應積極防治性騷擾事件之發生，採取適當之預防措施，適用性工法規範之性騷擾事件，於知悉性騷擾之情形時，應採取下列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，該行為人之機關，亦同：

(一) 機關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，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
2. 對申訴人提供或轉介諮詢、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. 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
5. 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。
6. 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。

(二) 機關非因接獲被害人申訴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，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

(三) 機關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，機關仍應依前款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

註 4：各機關於所屬公共場所及公眾得出入之場所，應積極防治性騷擾事件之發生，採取適當之預防措施，並定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。適用性騷法規範之性騷擾事件，於知悉上開場所有性騷擾事件發生者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及當事人隱私之維護：

(一) 事件發生當時知悉者：

1. 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會，預防、減低行為人再度性騷擾之可能，避免報復情事。
2. 協助被害人申訴及保全相關證據。
3. 必要時協助通知警察機關到場處理。
4. 檢討所屬場所安全。
5. 於性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。
6. 其他認為必要之處置。

(二) 事件發生後知悉者：仍應採取有效之糾正及補救措施，並檢討所屬場所安全。

註 5：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，任一方之機關於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前開註 3 所定立即有效之糾正及補救措施：

(一) 任一方之機關於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方之機關共同協商解決或補救辦法。

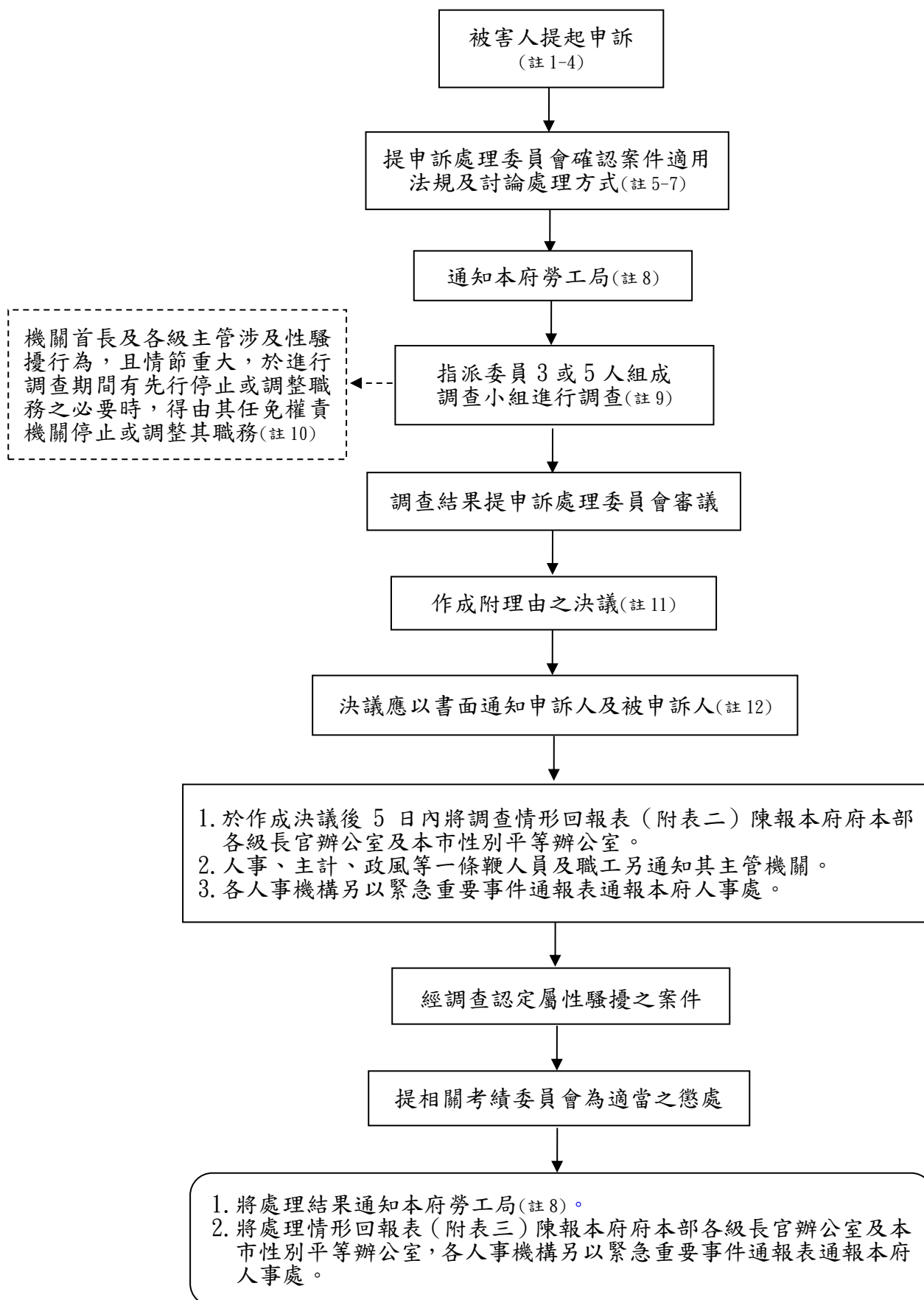
(二) 保護當事人之隱私及其他人格法益。

註 6：各機關應對下列人員實施防治性騷擾之教育訓練，其中性騷擾事件之申訴、調查、處理人員及各級主管應優先實施：

(一) 針對所屬員工，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練，機關並得於知悉性騷擾事件後辦理性騷擾防治課程，並副知本市性別平等辦公室，教育訓練之內容如：性別平等知能、性騷擾基本概念(含法令及防治)、性騷擾申訴處理流程與方式及其他與性騷擾防治有關之課程等。

(二) 針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練，教育訓練之內容如：性工法及性騷法之認識與事件之處理、覺察及辨識權力差異關係、性騷擾事件有效之糾正及補救措施、被害人協助及權益保障事宜及其他與性騷擾防治有關之課程等。

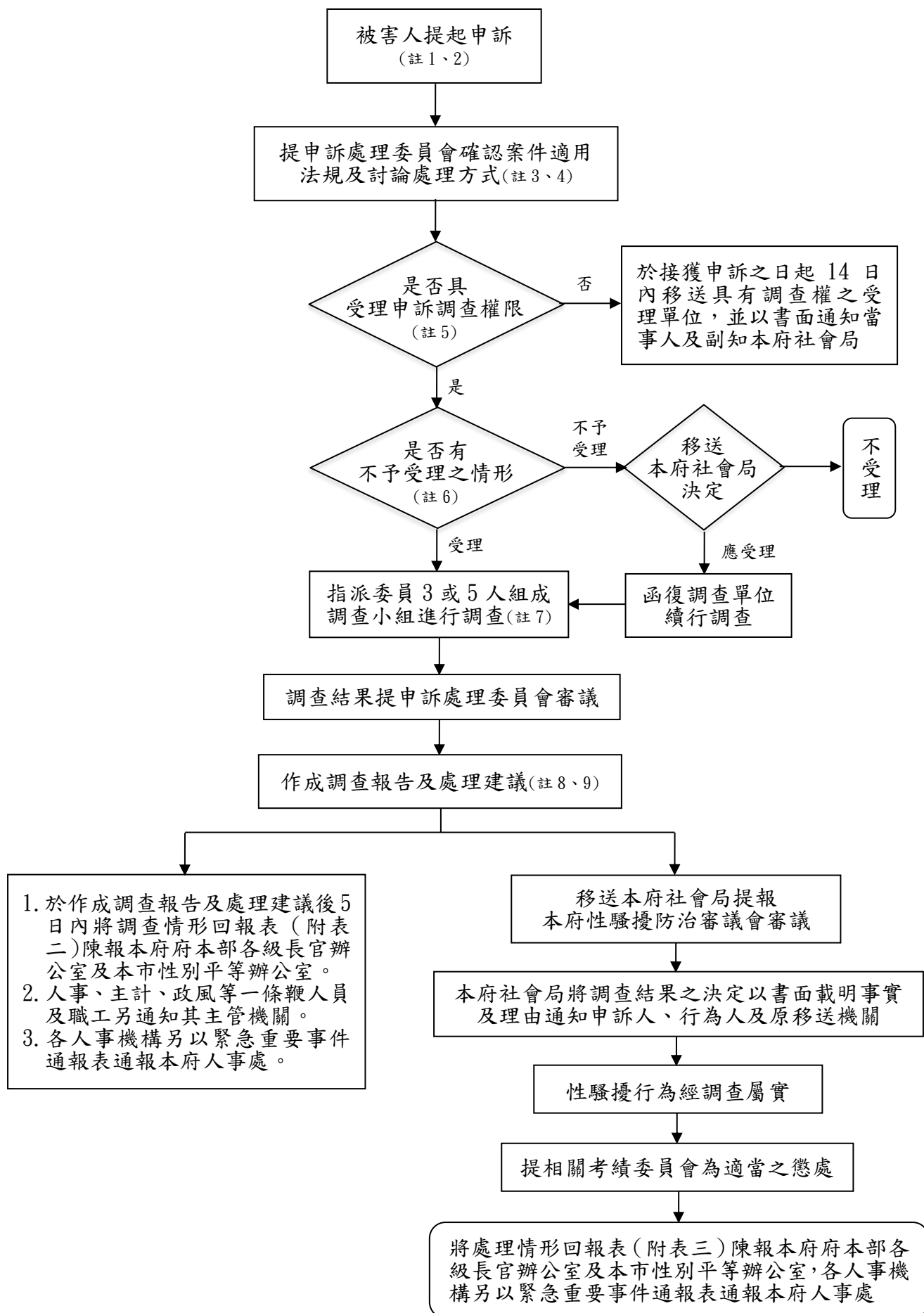
高雄市政府及所屬各機關學校性騷擾事(案)件申訴受理及調查作業流程
(適用性工法之案件)



- 註 1：適用性工法之性騷擾事件，申訴人為本府及各機關所屬員工者，其申訴事件之受理單位如下：
- (一) 由申訴人或其代理人向服務機關提出申訴。
 - (二) 行為人為二級機關、區公所及學校之首長，申訴人為性工法第 2 條第 2 項所定人員，應分別向一級機關、民政局及教育局提出申訴；申訴人為非性工法第 2 條第 2 項所定人員，除分別向一級機關、民政局及教育局提出申訴外，得於性工法第 32 條之 1 第 2 項及第 3 項所定期限內，逕向本府勞工局提起申訴。
 - (三) 行為人為一級機關之首長，申訴人為性工法第 2 條第 2 項所定人員，應向本府提出申訴；申訴人為非性工法第 2 條第 2 項所定人員，除向本府提出申訴外，得於性工法第 32 條之 1 第 2 項及第 3 項所定期限內，逕向本府勞工局提起申訴。
- 註 2：性工法第 2 條第 2 項及第 3 項規定略以，本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之，上開人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。性工法所稱之公務人員，係公務人員保障法之適用或準用對象，即該法第 3 條及第 102 條所定人員，申訴人為非公務人員時，機關應注意適用法規之差異（例如：申訴人為非公務人員時，適用性工法第 32 條之 1、第 32 條之 2、第 33 條、第 34 條、第 38 條及第 38 條之 1 規定；公務人員則無該等規定之適用）。
- 註 3：各機關人事、主計、政風人員涉職場性騷擾事件時，應依行政院人事行政總處 112 年 9 月 12 日總處綜字第 1121001842 號函規定，循服務機關申訴處理要點辦理，並由服務機關踐行性工法規定之各項雇主責任。
- 註 4：性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：
- (一) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
 - (二) 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。
 - (三) 申訴之事實內容及相關證據。
- 註 5：各機關接獲性騷擾申訴案件時，應儘速提性騷擾事件申訴處理委員會（以下簡稱申訴處理委員會）確認是否適用性工法、是否有受理調查權限、申訴書或紀錄是否完備。申訴處理委員會處理情形或會議紀錄，應即時簽報首長知悉，會議紀錄通知申訴處理委員會委員時，應以密件方式為之；如申訴人及被申訴人非同一機關，並應函送對方機關。
- 註 6：各機關應成立申訴處理委員會，應置委員 5 至 11 人，其中 1 人為召集人，由機關首長指定機關內員工兼任，並為會議主席，其餘委員由機關首長就機關內員工及具備性別意識之外部專業人士聘任(兼)任之，其中女性委員及具備性別意識之外部專業人士之比例均不得少於二分之一；委員應親自出席，不得代理。主席因故不能主持會議時，由主席指定其他委員一人代理之，並應有委員二分之一以上出席，且具備性別意識之外部專業人士應有出席委員二分之一以上始得開會，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。機關未設置調查小組者，由申訴處理委員會負責性騷擾案件之調查（含相關人員訪談、紀錄等）、調查報告之撰擬及研提處理建議等。
- 註 7：參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，各機關應依下列迴避規定辦理：
- (一) 本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。
 - (二) 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前款關係但因有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向機關申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。
 - (三) 被申請迴避之人員在機關就該申請事件為準許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。
 - (四) 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由機關命其迴避。

- 註 8：各機關接獲申訴及經調查認定屬性騷擾之案件處理結果，應依勞動部所定「職場性騷擾申訴處理指導手冊」，至該部建置之「職場性騷擾案件通報系統(網址：<https://shwn.mol.gov.tw/personal/login>)」通知本府勞工局。
- 註 9：所屬員工 100 人以上之機關，於處理性騷擾申訴時，除應設申訴處理委員會外，並應指派委員組成調查小組進行調查，調查小組成員以 3 或 5 人為原則，其中女性成員及具備性別意識之外部專業人士之比例均不得少於二分之一，機關所屬員工未達 100 人以上者，得參考上開規定辦理，並應注意成員性別及具備性別意識之外部專業人士之相當比例。調查小組應視案件情形及調查過程需要，彈性調整實際訪談對象、訪談方式等執行細節，及給予當事人充分陳述意見與答辯之機會。
- 註 10：機關首長及各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，依性工法第 32 條之 3 第 2 項規定停止或調整職務者，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或相當之給與。
- 註 11：申訴處理委員會應為附理由之決議(性騷擾案件成立與否)，並得作成懲戒或其他處理之建議。
- 註 12：各機關應自接獲性騷擾申訴之翌日起 2 個月內結案；必要時，得延長 1 個月，並以書面通知當事人。

高雄市政府及所屬各機關學校性騷擾事(案)件申訴受理及調查作業流程
(適用性騷法之案件)



- 註 1：適用性騷法之性騷擾事件，申訴人得於性騷法第 14 條第 1 項及第 2 項所定期限內提出申訴，其申訴事件之受理單位如下：
- (一) 申訴時行為人為本府及各機關所屬員工，向行為人之所屬機關提出申訴。
 - (二) 申訴時行為人為本府所屬機關或學校之首長，向本府社會局提起申訴。
 - (三) 申訴時行為人不明或為前二款以外之人，向性騷擾事件發生地之警察機關提出申訴。
- 註 2：適用性騷法之性騷擾申訴，得以書面或言詞提出；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。
- 以書面提出之申訴或以言詞作成之申訴紀錄（以下併稱申訴書），應載明下列事項：
- (一) 申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
 - (二) 有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。
 - (三) 有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話，申訴人應檢附委任書。
 - (四) 申訴之事實內容及相關證據、性騷擾事件發生與知悉之時間及申訴之年月日。
- 申訴書不合前二項規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人於 14 日內補正。
- 註 3：各機關應成立申訴處理委員會，應置委員 5 至 11 人，其中 1 人為召集人，由機關首長指定機關內員工兼任，並為會議主席，其餘委員由機關首長就機關內員工及具備性別意識之外部專業人士聘任(兼)任之，其中女性委員及具備性別意識之外部專業人士之比例均不得少於二分之一；委員應親自出席，不得代理。主席因故不能主持會議時，由主席指定其他委員一人代理之，並應有委員二分之一以上出席，且具備性別意識之外部專業人士應有出席委員二分之一以上始得開會，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。
- 機關未設置調查小組者，由申訴處理委員會負責性騷擾案件之調查（含相關人員訪談、紀錄等）、調查報告之撰擬及研提處理建議等。
- 註 4：性騷擾申訴事件之迴避，各機關應依下列規定辦理：
- (一) 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，有下列情形之一，應自行迴避：
 1. 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為該事件之當事人。
 2. 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。
 3. 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。
 4. 於該事件，曾為證人、鑑定人。
 - (二) 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，有下列情形之一，當事人得申請迴避：
 1. 有應自行迴避之情形而不自行迴避。
 2. 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。
 - (三) 前款申請，應舉其原因及事實，向該事件之申訴處理委員會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。
 - (四) 被申請迴避之調查人員，於申訴處理委員會為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。
 - (五) 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，有應自行迴避之情形而不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由機關或申訴處理委員會命其迴避。
- 註 5：各機關接獲性騷擾申訴案件，如經審認適用性騷法，應依性騷法第 14 條第 3 項規定(註 1)進一步判斷是否具受理申訴調查權限；經判斷不具調查權限者，應於接獲申訴之日起 14 日內查明並移送具有調查權之受理單位(以下簡稱調查單位)，未能查明調查單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查；移送應以書面通知當事人，並副知本府社會局。
- 註 6：適用性騷法之性騷擾申訴事件有下列應不予受理情形之一者，應即移送本府社會局決定不予受理或應續行調查，經該局認應續行調查者，應於移送到達之日起 7 日內開始調查：

(一) 當事人逾期提出申訴：確認申訴是否於性騷法第 14 條第 1 項及第 2 項所定期限內提起。

(二) 申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正：確認申訴書或言詞作成之紀錄是否符合性騷法施行細則第 12 條規定(註 2)，如不合第 12 條規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人於 14 日內補正。

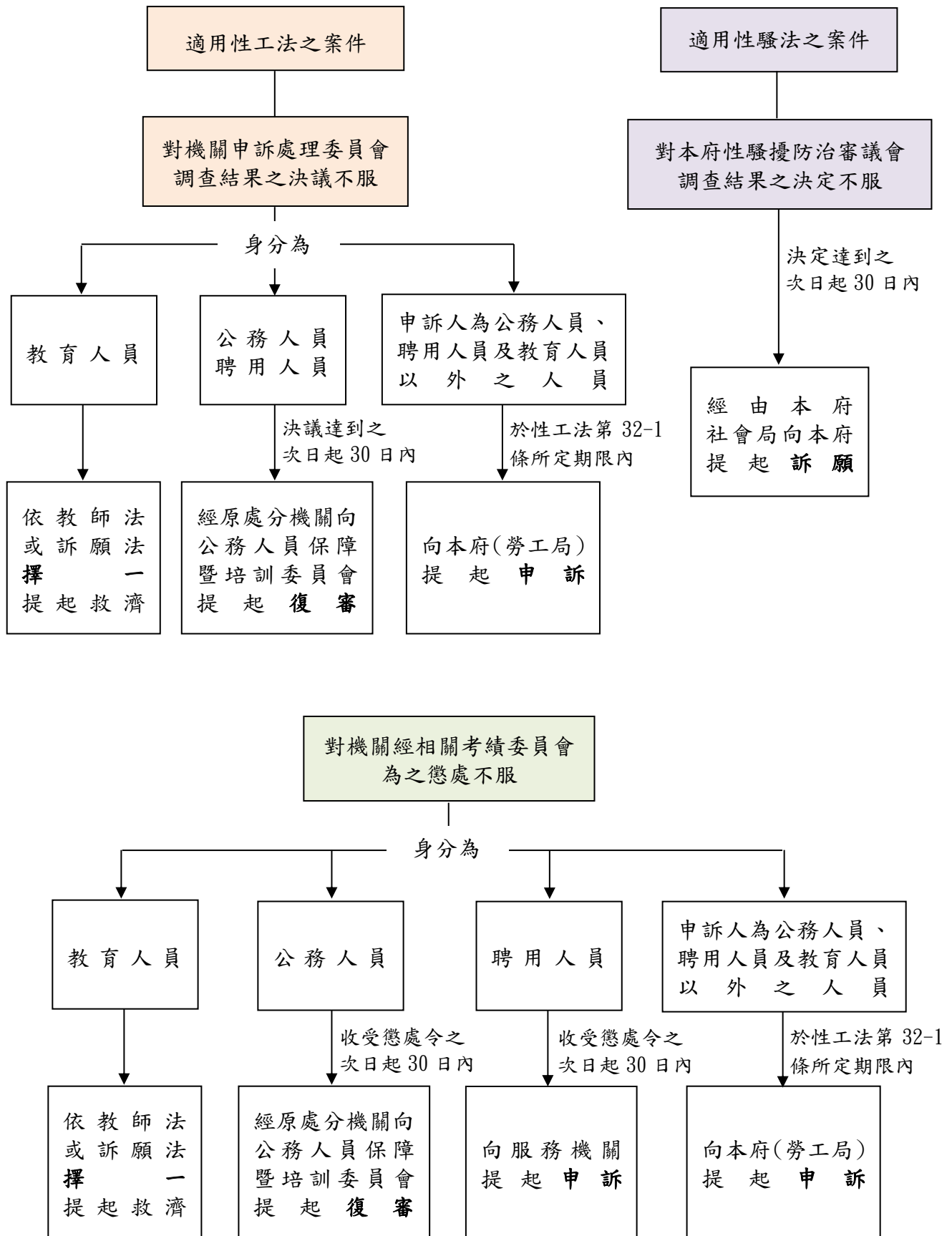
(三) 同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

註 7：申訴處理委員會得指派委員組成調查小組進行調查，調查小組成員以 3 或 5 人為原則，其中女性成員及具備性別意識之外部專業人士之比例均不得少於二分之一。調查小組應視案件情形及調查過程需要，彈性調整實際訪談對象、訪談方式等執行細節，及給予當事人充分陳述意見與答辯之機會。

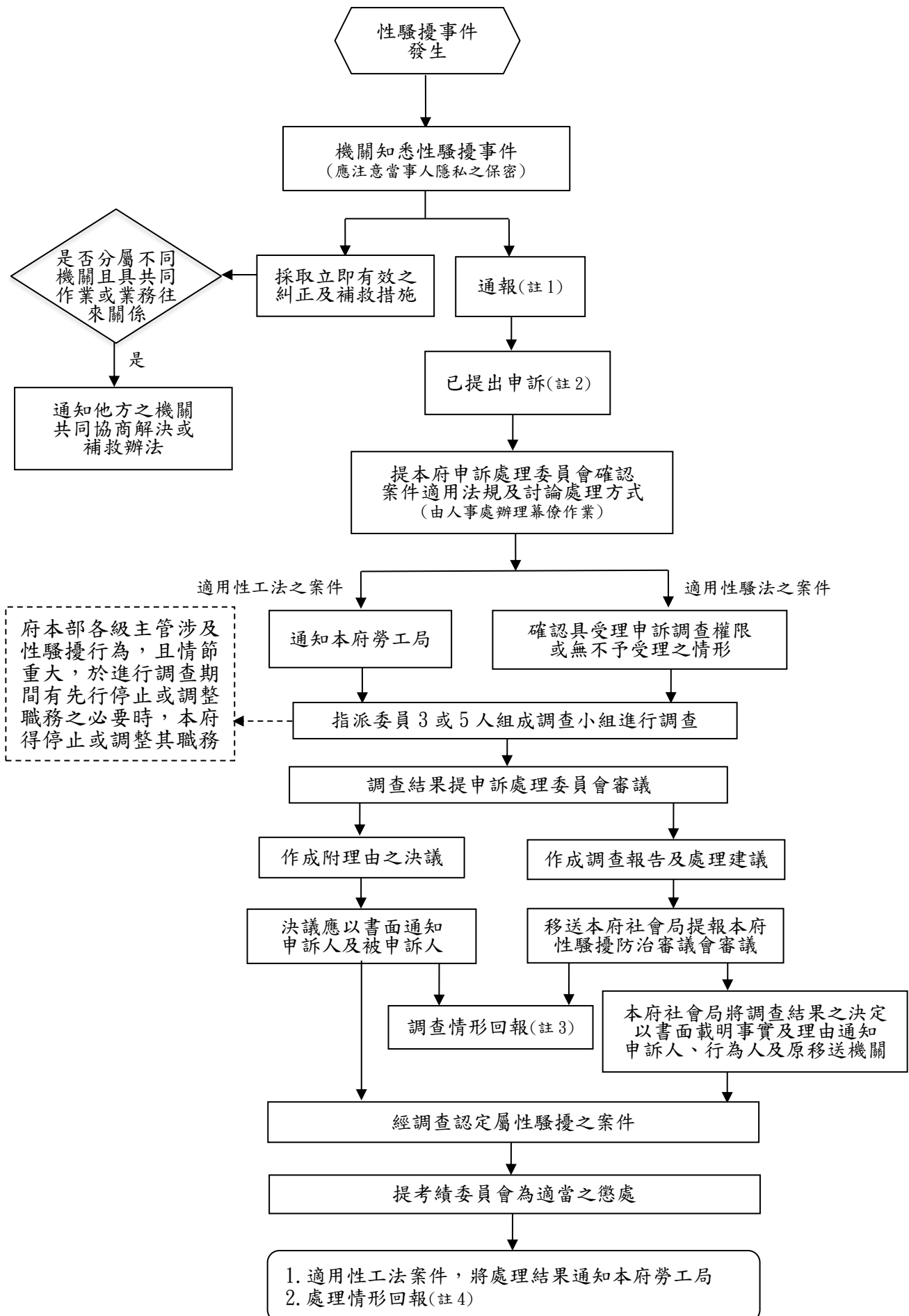
註 8：各機關應於受理申訴或移送到達之 7 日內開始調查，並應於 2 個月內調查完成；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。

註 9：各機關調查結果，應作成調查報告及處理建議，並依性騷法施行細則第 18 條規定載明相關事項，移送本府社會局辦理。

高雄市政府及所屬各機關學校性騷擾事(案)件救濟作業流程



高雄市政府府本部人員涉及性騷擾事(案)件作業流程



註 1：本府府本部人員涉及性騷擾事(案)件通報：

(一)副秘書長以上人員：

於知悉性騷擾事件 24 小時內，本府人事處應以通報表(附表一)通報本府府本部各級長官辦公室(性騷擾事件之被害人或行為人除外)及本市性別平等辦公室。

(二)參事、技監、顧問及參議：

1. 於知悉性騷擾事件 24 小時內，本府行政暨國際處應以通報表(附表一)通報本府府本部各級長官辦公室(性騷擾事件之被害人或行為人除外)及本市性別平等辦公室。

2. 該處人事機構另以緊急重要事件通報表通報本府人事處。

註 2：本府受理性騷擾事件申訴之管道如下：

(一)專線電話：07-3316447

(二)專用傳真：07-3319209

(三)專用電子信箱：sh397000000@kcg.gov.tw

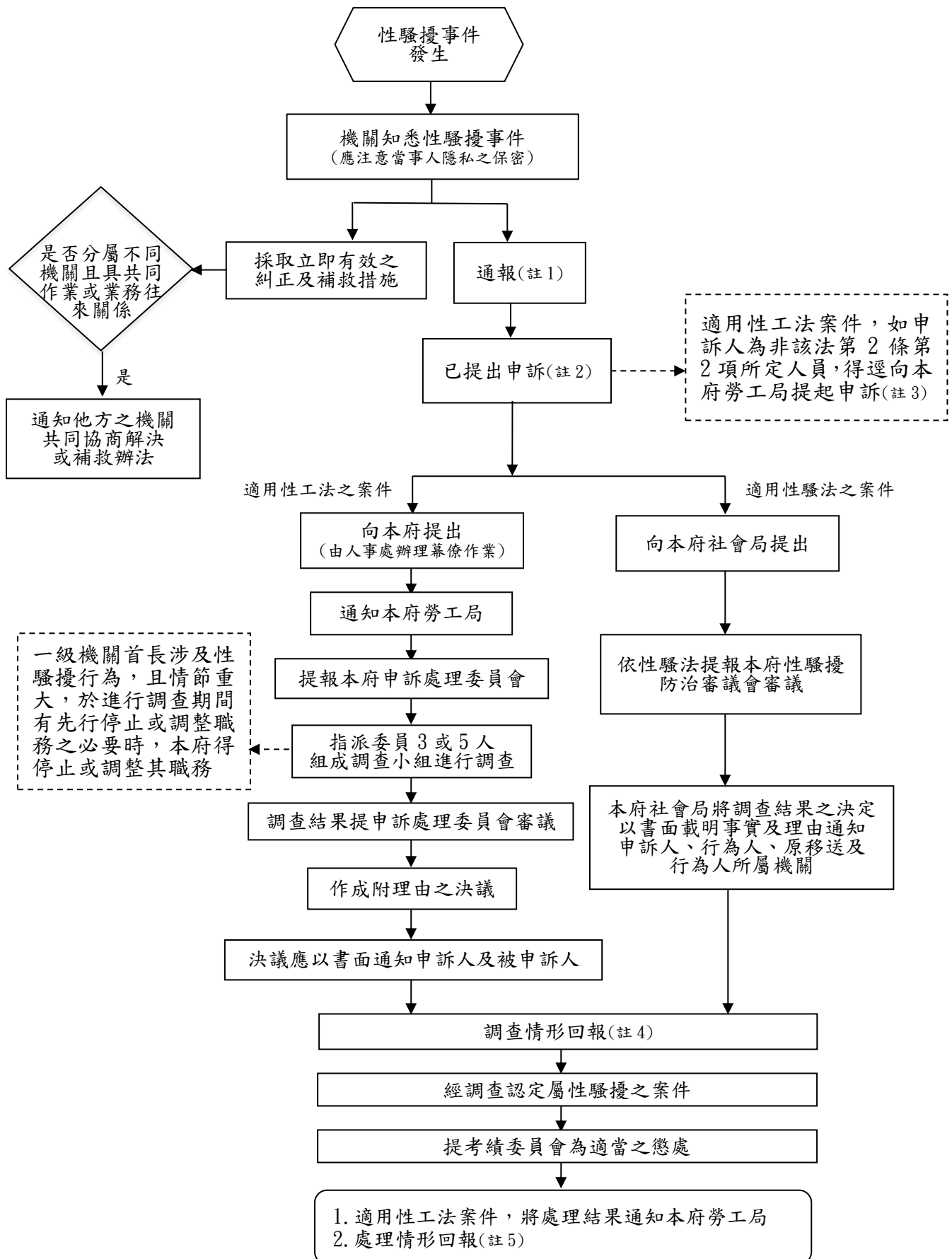
(四)專責單位：本府人事處(考訓科)

註 3：本府府本部人員涉及性騷擾案件，本府人事處應於作成決議或調查報告及處理建議後 5 日內將調查情形回報表(附表二)陳報本府府本部各級長官辦公室(性騷擾案件之被害人或行為人除外)及本市性別平等辦公室。

註 4：本府府本部人員涉及性騷擾案件，經調查認定屬性騷擾之案件，本府人事處應將懲處結果等情形以處理情形回報表(附表三)陳報本府府本部各級長官辦公室(性騷擾案件之被害人或行為人除外)及本市性別平等辦公室。

註 5：本府府本部人員涉及性騷擾案件救濟作業流程請參考「高雄市政府及所屬各機關學校性騷擾事(案)件救濟作業流程」。

高雄市政府所屬一級機關首長涉及性騷擾事(案)件作業流程



註 1：本府所屬一級機關首長涉及性騷擾事(案)件通報：

(一)於知悉性騷擾事件 24 小時內，該一級機關應以通報表通報本府府本部各級長官辦公室及本市性別平等辦公室。

(二)該一級機關人事機構另以緊急重要事件通報表通報本府人事處。

註 2：本府受理性騷擾事件申訴之管道如下：

(一)專線電話：07-3316447

(二)專用傳真：07-3319209

(三)專用電子信箱：sh397000000@kcg.gov.tw

(四)專責單位：本府人事處(考訓科)

註 3：性工法第 2 條第 2 項及第 3 項規定略以，本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之，上開人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。性工法所稱之公務人員，係公務人員保障法之適用或準用對象，即該法第 3 條及第 102 條所定人員，申訴人為非公務人員時，機關應注意適用法規之差異（例如：申訴人為非公務人員時，適用性工法第 32 條之 1、第 32 條之 2、第 33 條、第 34 條、第 38 條及第 38 條之 1 規定；公務人員則無該等規定之適用）。

註 4：本府所屬一級機關首長涉及性騷擾案件調查情形回報：

(一)適用性工法之案件：本府人事處於作成決議後 5 日內將調查情形回報表（附表二）陳報本府府本部各級長官辦公室及本市性別平等辦公室。

(二)適用性騷法之案件：

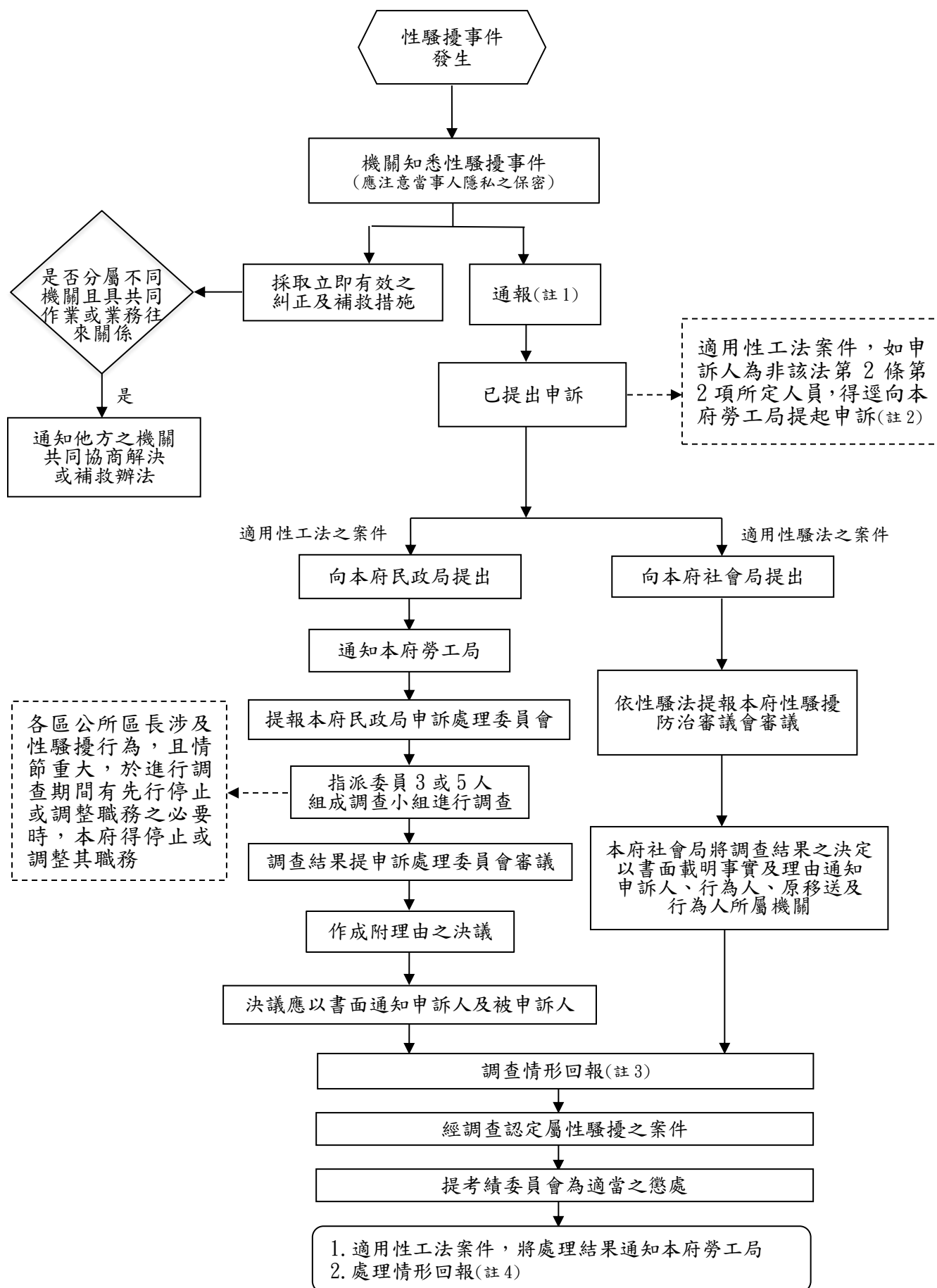
1. 該一級機關於本府社會局將調查結果之決定以書面通知後 5 日內將調查情形回報表（附表二）陳報本府府本部各級長官辦公室及本市性別平等辦公室。

2. 該一級機關人事機構另以緊急重要事件通報表通報本府人事處。

註 5：本府所屬一級機關首長涉及性騷擾案件，經調查認定屬性騷擾之案件，該一級機關應將懲處結果等情形以處理情形回報表（附表三）陳報本府府本部各級長官辦公室及本市性別平等辦公室。

註 6：本府所屬一級機關首長涉及性騷擾案件救濟作業流程請參考「高雄市政府及所屬各機關學校性騷擾事(案)件救濟作業流程」。

高雄市各區公所區長涉及性騷擾事(案)件作業流程



註 1：本市各區公所區長涉及性騷擾事(案)件通報：

(一)於知悉性騷擾事件 24 小時內，本府民政局應以通報表(附表一)通報本府府本部各級長官辦公室及本市性別平等辦公室。

(二)該區公所人事機構另以緊急重要事件通報表通報本府人事處。

註 2：性工法第 2 條第 2 項及第 3 項規定略以，本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之，上開人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。性工法所稱之公務人員，係公務人員保障法之適用或準用對象，即該法第 3 條及第 102 條所定人員，申訴人為非公務人員時，機關應注意適用法規之差異（例如：申訴人為非公務人員時，適用性工法第 32 條之 1、第 32 條之 2、第 33 條、第 34 條、第 38 條及第 38 條之 1 規定；公務人員則無該等規定之適用）。

註 3：本市各區公所區長涉及性騷擾案件調查情形回報：

(一)適用性工法之案件：

1. 本府民政局於作成決議後 5 日內將調查情形回報表（附表二）陳報本府府本部各級長官辦公室及本市性別平等辦公室。

2. 本府民政局人事機構另以緊急重要事件通報表通報本府人事處。

(二)適用性騷法之案件：

1. 該區公所於本府社會局將調查結果之決定以書面通知後 5 日內將調查情形回報表（附表二）陳報本府府本部各級長官辦公室及本市性別平等辦公室。

2. 該區公所人事機構另以緊急重要事件通報表通報本府人事處。

註 4：本市各區公所區長涉及性騷擾案件，經調查認定屬性騷擾之案件，該區公所應將懲處結果等情形以處理情形回報表（附表三）陳報本府府本部各級長官辦公室及本市性別平等辦公室。

註 5：本市各區公所區長涉及性騷擾案件救濟作業流程請參考「高雄市政府及所屬各機關學校性騷擾事(案)件救濟作業流程」。