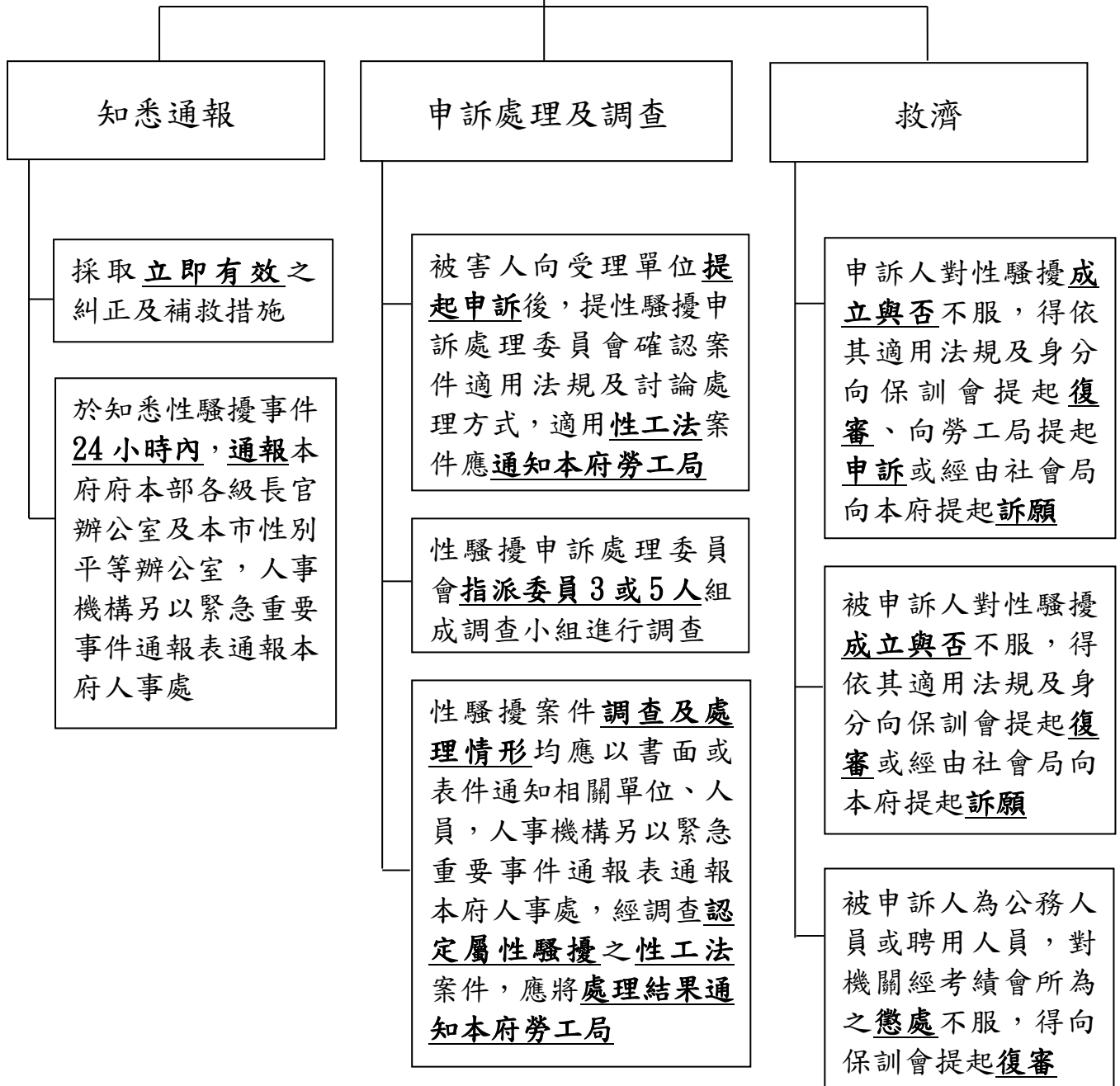


高雄市政府及所屬各機關學校
性騷擾防治與申訴處理作業指引



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。

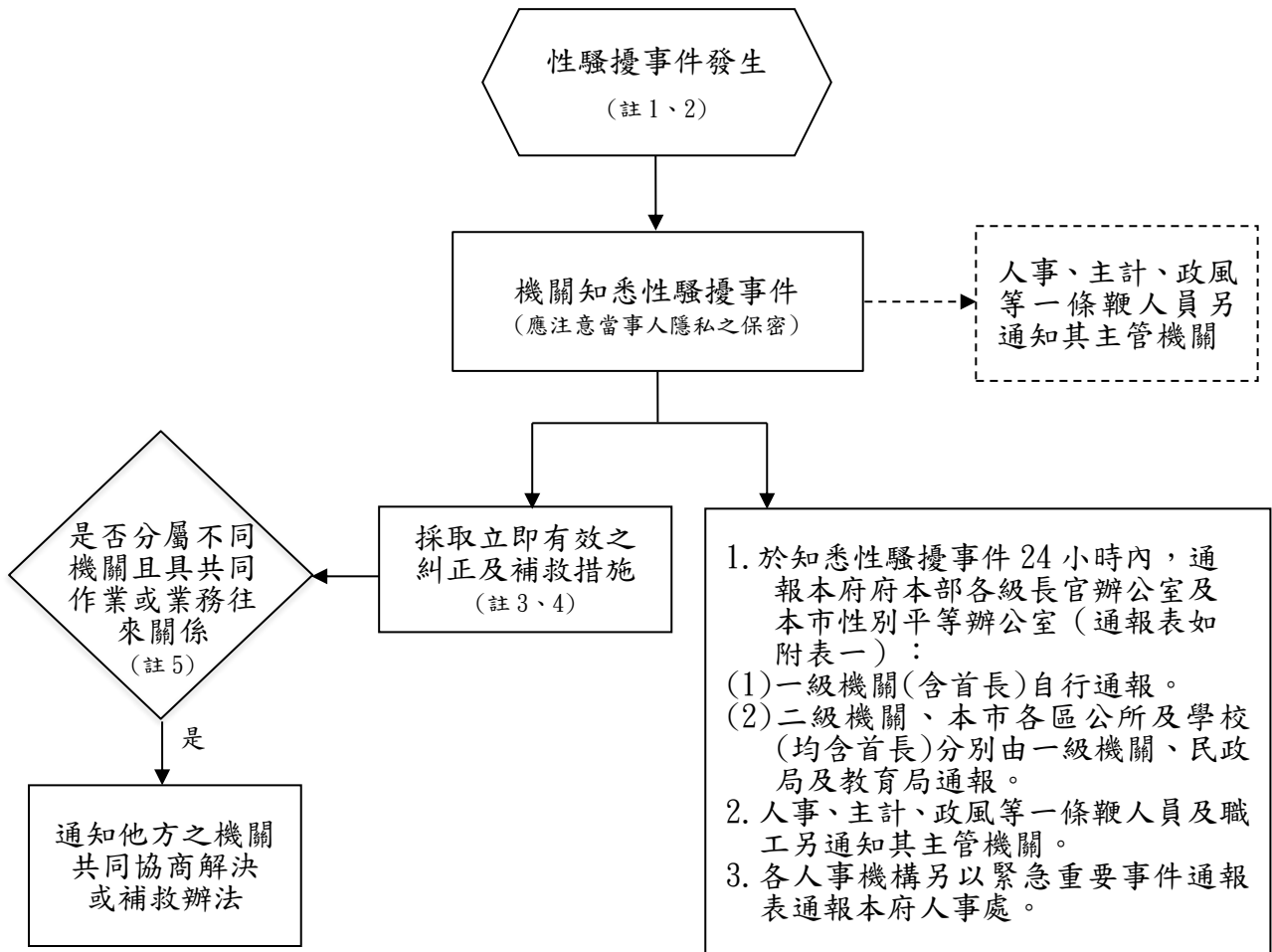
註 3：本作業指引僅列舉重要處理項目，相關流程仍請依本府及所屬各機關學校性騷擾事(案)件通報作業流程、申訴受理及調查作業流程及救濟作業流程辦理。

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、樣態、認定及其法規依據：

	性工法	性騷法
性騷擾	性工法第 12 條第 1 項	性騷法第 2 條第 1 項
權勢性騷擾	性工法第 12 條第 2 項	性騷法第 2 條第 2 項
性騷擾之樣態	工作場所性騷擾防治措施準則第 5 條	性騷擾防治準則第 2 條
其他適用情形	1. 員工於非工作時間，遭受所屬機關之同一人，為持續性性騷擾。 2. 員工於非工作時間，遭受不同機關，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。 3. 員工於非工作時間，遭受機關首長為性騷擾。 4. 上開持續性性騷擾，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。 (性工法第 12 條第 3 項、性工法施行細則第 4 條之 2 第 2 項)	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，適用性騷擾防治法之規定。 (性工法第 12 條第 7 項)
備註：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(性工法第 12 條第 4 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. 機關首長或各級主管涉及性騷擾行為，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. 協助被害人申訴及保全相關證據。
2. 必要時協助通知警察機關到場處理。
3. 檢討所屬場所安全。

(二) 事件發生後知悉者：檢討所屬場所安全。

適用性騷法規範之性騷擾事件，各機關知悉前開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) 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。
- (五) 其他認為必要之處置。

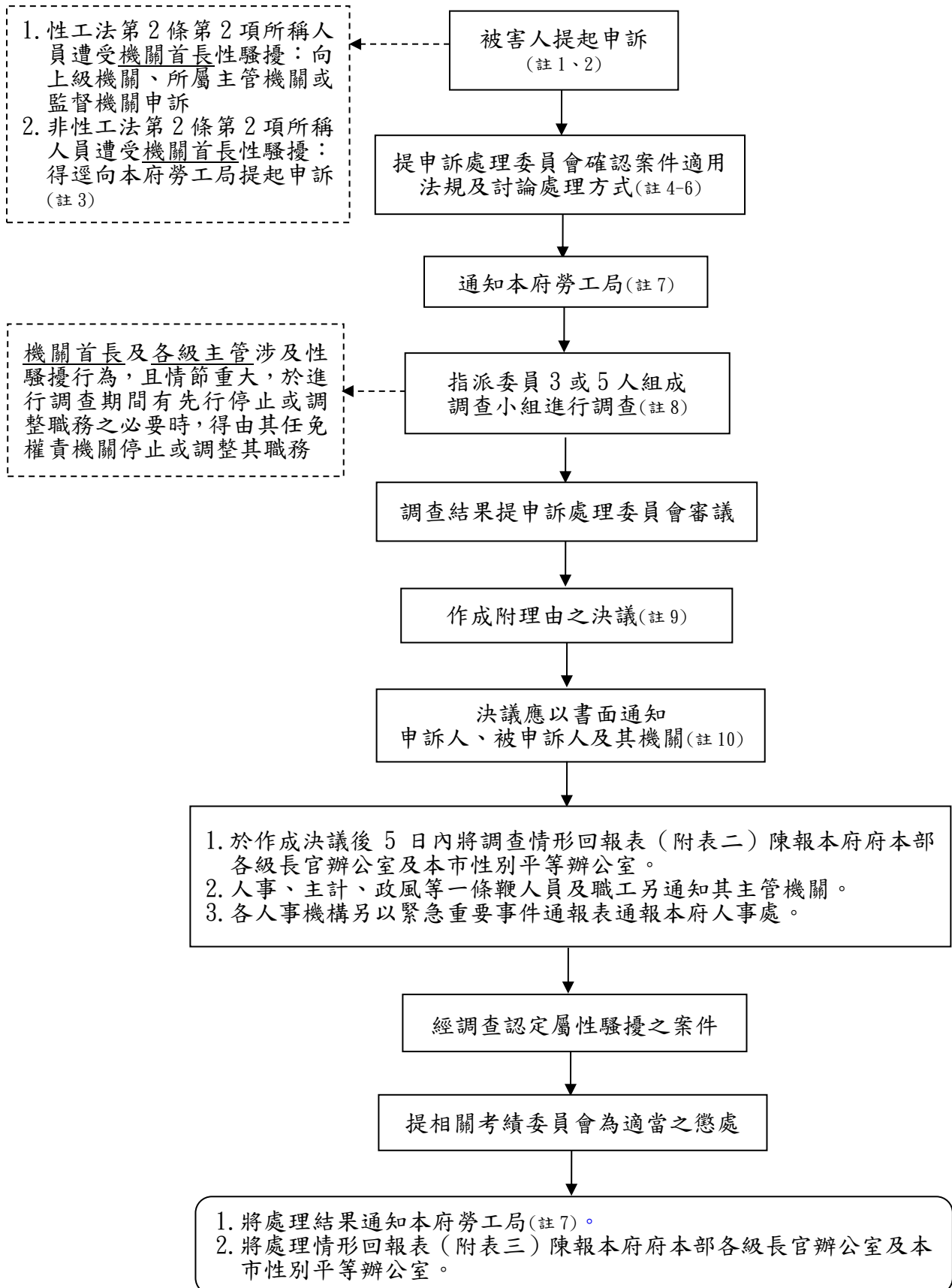
註 5：於知悉性騷擾之情形時，被害人及行為人分屬不同機關且具共同作業或業務關係往來，應依下列規定採取前開註 3 所定立即有效之糾正及補救措施：

- (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，並得參考性騷擾防治準則第 8 條所定教育訓練之內容：

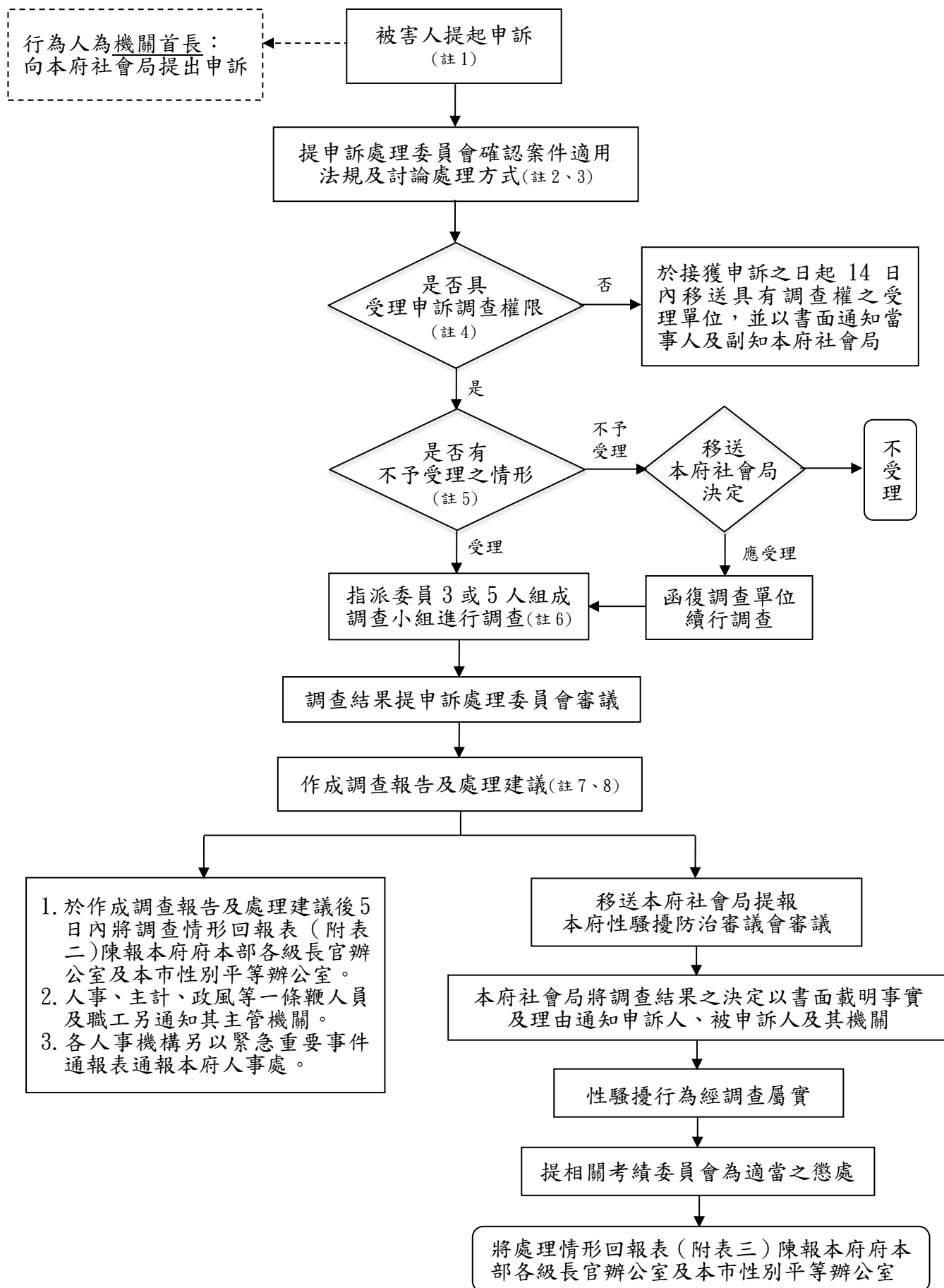
- (一) 針對所屬員工，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練，機關並得於知悉性騷擾事件後辦理性騷擾防治課程，並副知本市性別平等辦公室。
- (二) 針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。

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)



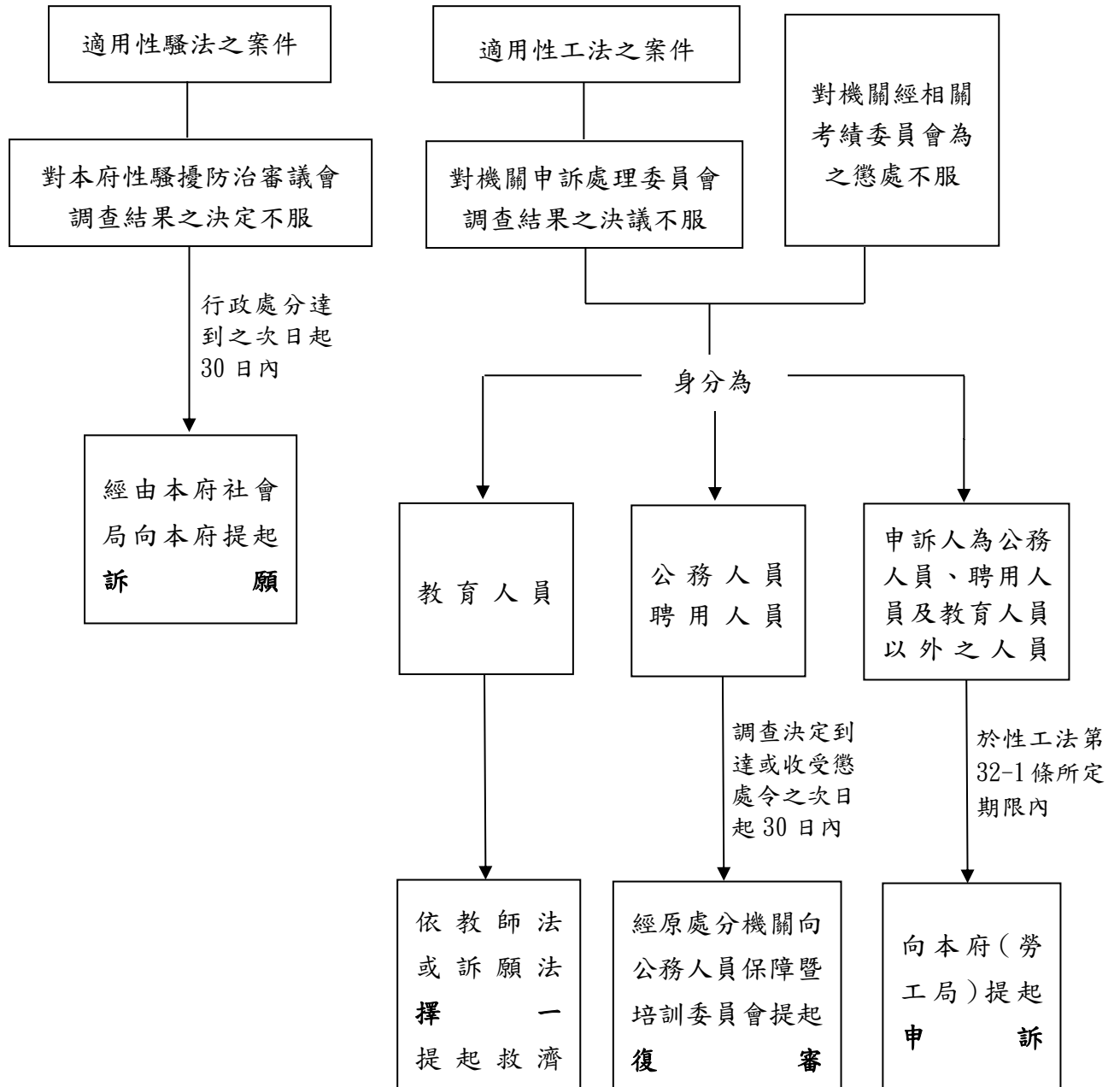
- 註 1：適用性工法之性騷擾事件，其申訴人為本府及各機關所屬員工者，申訴人或其代理人得依工作場所性騷擾防治措施準則第 11 條規定提出申訴。
- 註 2：各機關人事、主計、政風人員涉職場性騷擾事件時，應依行政院人事行政總處 112 年 9 月 12 日總處綜字第 1121001842 號函規定，循服務機關申訴處理要點辦理，並由服務機關踐行性工法規定之各項雇主責任。
- 註 3：性工法第 2 條第 2 項及第 3 項規定略以，本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之，上開人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。性工法所稱之公務人員，係公務人員保障法之適用或準用對象，即該法第 3 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：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、是否依工作場所性騷擾防治措施準則第 11 條第 1 項規定完備申訴書或紀錄。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 5：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派(兼)任之，其中女性委員之比例不得少於二分之一，具備性別意識之外部專業人士合計 3 至 6 人；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，且至少一位具備性別意識之外部專業人士始得開會，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 6：各機關就參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應注意是否有工作場所性騷擾防治措施準則第 15 條所定應自行迴避之情形，如有應自行迴避而不迴避者，機關應命其迴避。
- 註 7：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 8：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，其中女性成員之比例不得少於二分之一，具備性別意識之外部專業人士合計 2 至 5 人，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 9：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 10：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)

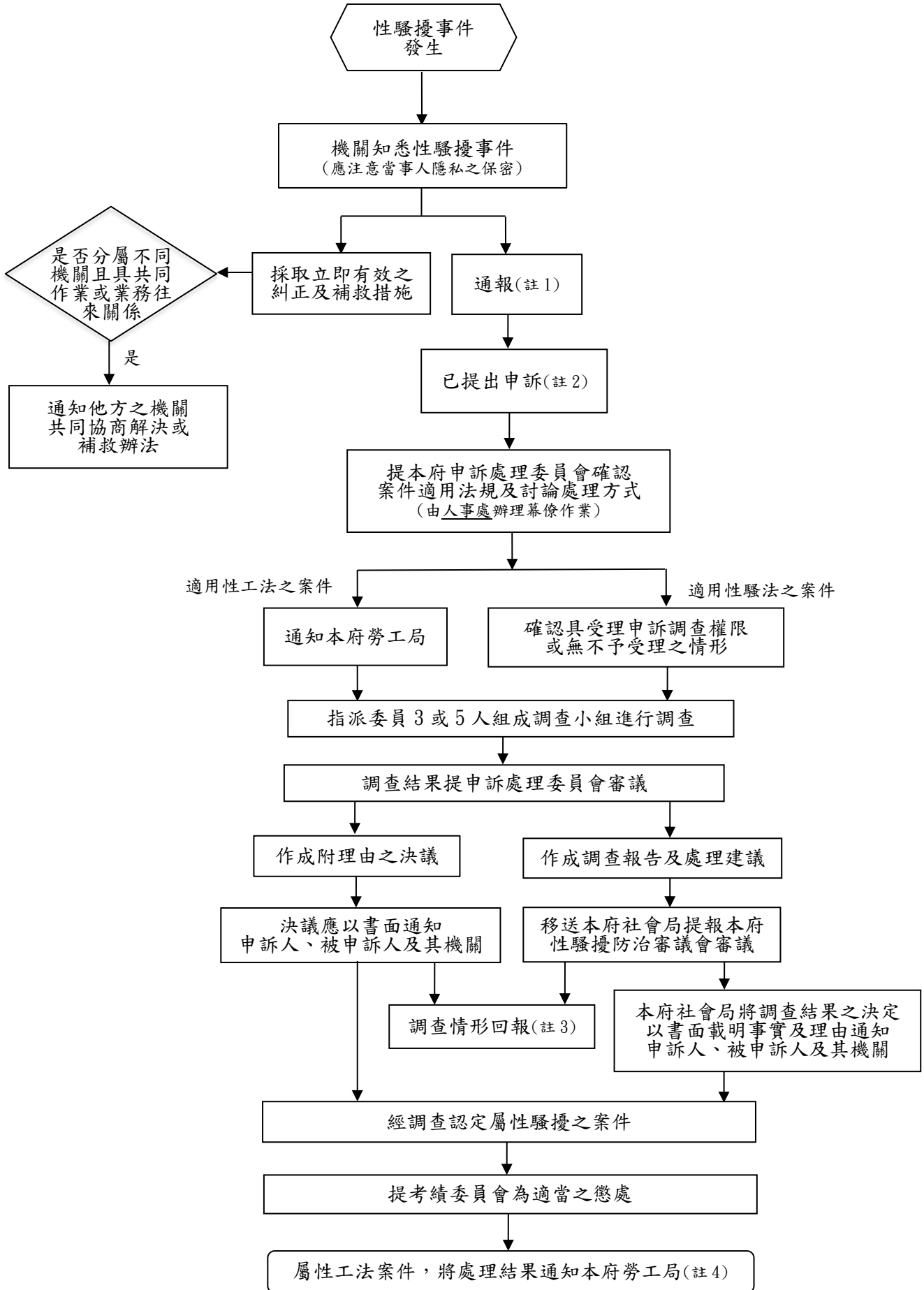


- 註 1：適用性騷法之性騷擾事件，其被申訴人為本府及各機關所屬員工者，申訴人或其代理人得依性騷法第 14 條規定向被申訴人所屬機關提出申訴。
- 註 2：各機關應成立申訴處理委員會，應置委員 5 至 11 人，其中 1 人為召集人，由機關首長指定機關內員工兼任，並為會議主席，其餘委員由機關首長就機關內員工及具備性別意識之外部專業人士聘派(兼)任之，其中女性委員之比例不得少於二分之一，具備性別意識之外部專業人士合計 3 至 6 人；委員應親自出席，不得代理。主席因故不能主持會議時，由主席指定其他委員一人代理之，並應有委員二分之一以上出席，且至少一位具備性別意識之外部專業人士始得開會，出席委員過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 3：各機關就性騷擾事件之調查人員，應注意是否有性騷法施行細則第 15 條所定應自行迴避或當事人得申請迴避之情形，如有應自行迴避而不迴避者，機關應命其迴避。
- 註 4：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 5：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，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 6：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，其中女性成員之比例不得少於二分之一，具備性別意識之外部專業人士合計 2 至 5 人。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 7：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 8：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

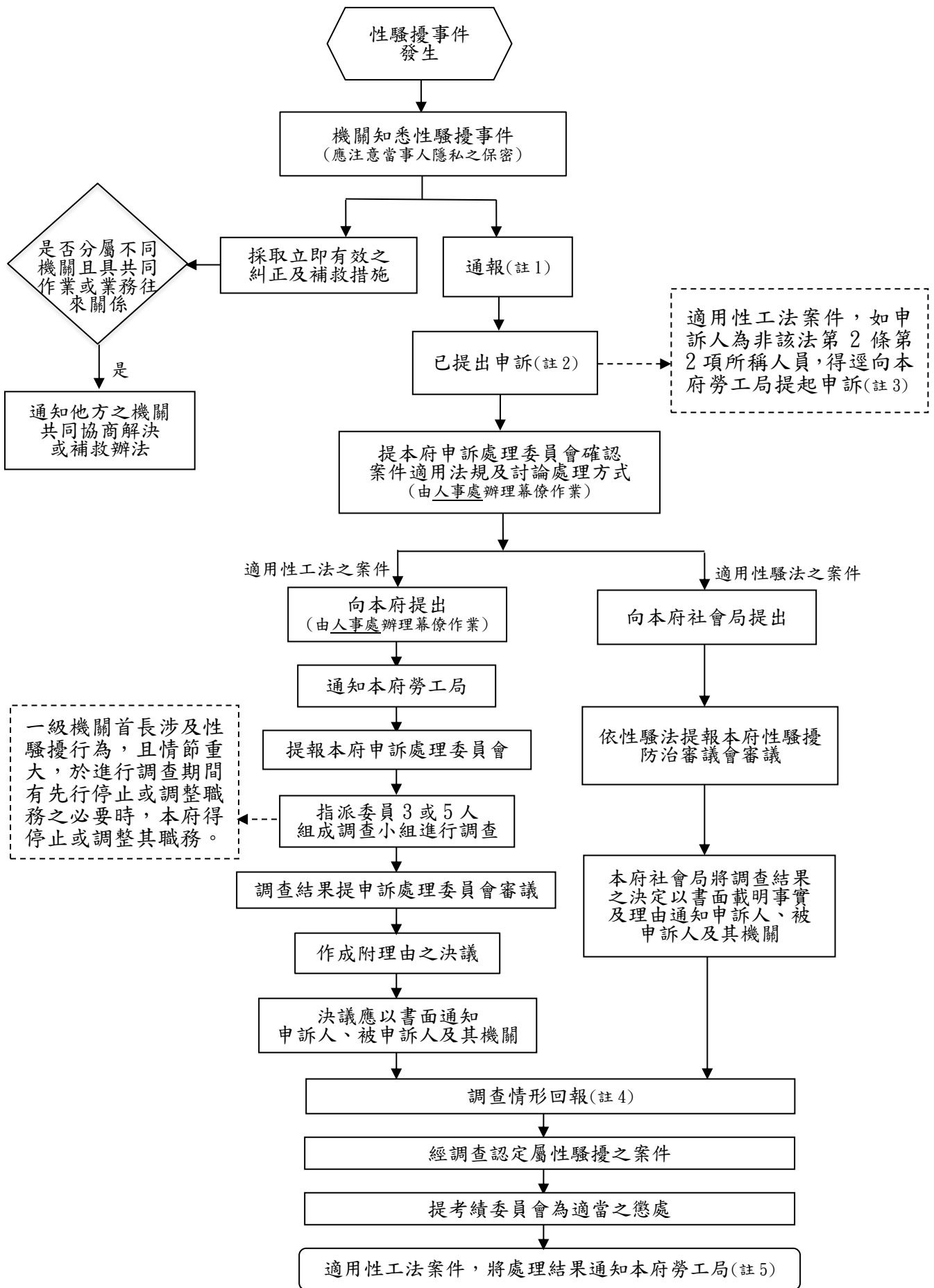
(四)專責單位：本府人事處(考訓科)

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)

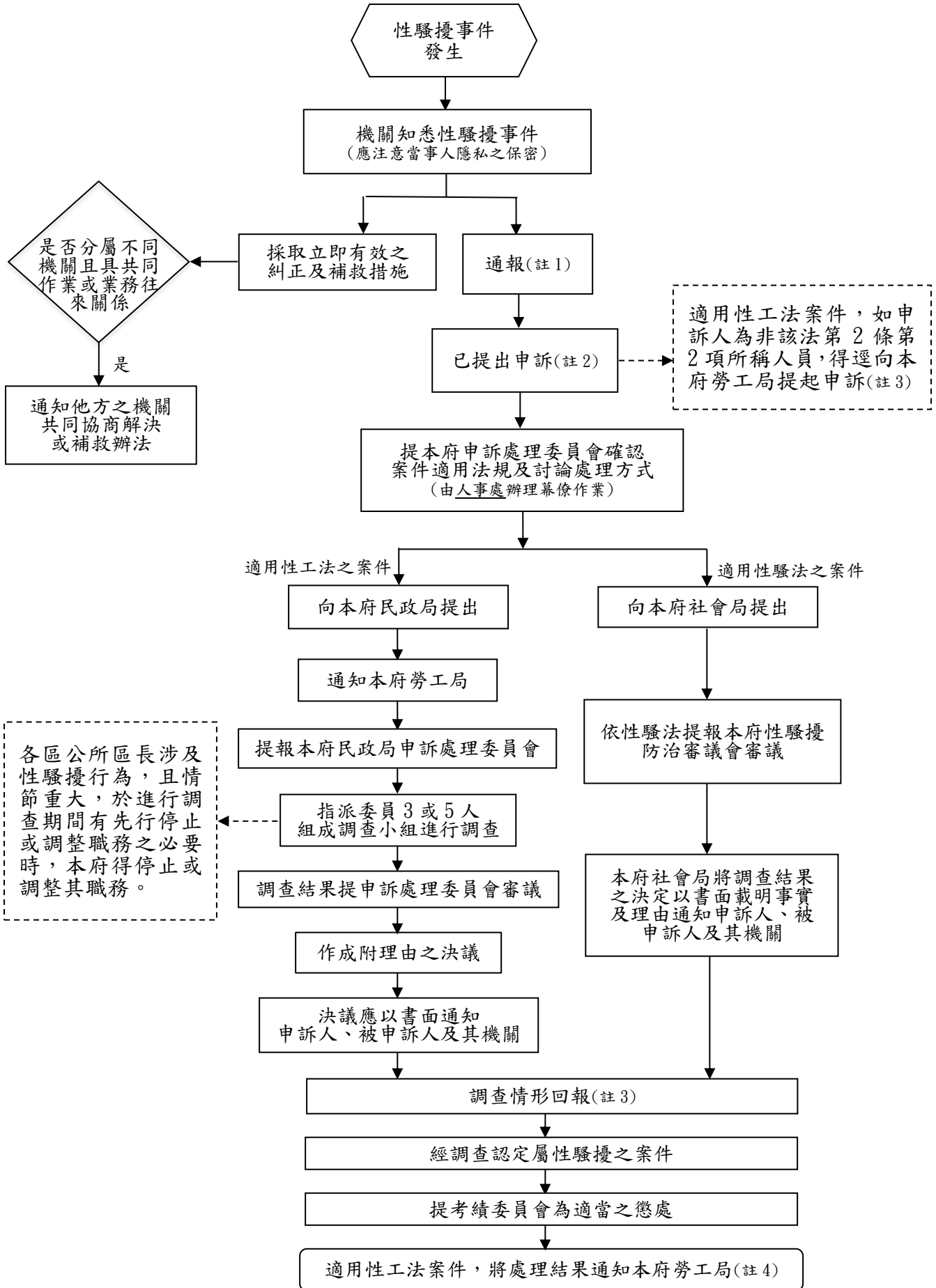
註 3：性工法第 2 條第 2 項及第 3 項規定略以，本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之，上開人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。性工法所稱之公務人員，係公務人員保障法之適用或準用對象，即該法第 3 條及第 102 條所定人員，申訴人為非公務人員時，機關應注意適用法規之差異（例如：申訴人為非公務人員時，適用性工法第 32 條之 1、第 32 條之 2、第 33 條、第 34 條、第 38 條及第 38 條之 1 規定；公務人員則無該等規定之適用）。

註 4：本府所屬一級機關首長涉及性騷擾案件，該一級機關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及本市性別平等辦公室。

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)該區公所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 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」。