

高雄市政府人事處性騷擾防治措施作業規定

97年4月25日高市人字第0970003616號函訂定

101年11月20日高市人企字第10131308600號函修正第1點

105年11月2日高市人字第10530931900號函修正第5點、第9點

- 一、高雄市政府人事處（以下簡稱本處）為防治性騷擾及保護被害人之權益，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、懲戒及處理措施，特依「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」訂定本作業規定。
- 二、本作業規定所稱之性騷擾，係以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事項為範圍。適用於加害人或被害人為本處員工之性騷擾事件。
- 三、本處應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工兩性平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，於知悉時應即檢討、改善防治措施並於二十四小時內陳報市府主管機關。
- 四、本處應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練中，合理規劃兩性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。
- 五、本處設置工作場所性騷擾申訴管道如下，相關資訊並公開揭示於顯著處所。
申訴專線電話：07-3368333*2797
申訴專用傳真：07-3315642
申訴專用電子信箱：sh2100@kcg.gov.tw
- 六、本處應利用集會、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。
- 七、本處於知悉有性騷擾之情形時，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。
- 八、本處為處理性騷擾申訴事件（以下簡稱申訴事件），應組成「申訴處理調查小組」（以下簡稱調查小組），置委員五人至七人，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、性騷擾事件之加害人或被害人為本處員工者，被害人或其代理人於事件發生後得以言詞或書面向本處提出申訴。以言詞申訴者，受理之人員應作成紀錄，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）有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
 - （三）申訴之事實及內容。申訴書或言詞作成之紀錄不合前項範例，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

十、調查小組作成決議前，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。但加害人不明且非本處員工者，應移請事件發生地警察機關調查。

十一、調查小組應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

十二、本處調查性騷擾事件時，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) 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。

十三、參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應負保密責任不得對外洩漏；違反者，召集人應終止其參與，本處並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。

十四、調查小組應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並於二個月內調查完成，必要時得延長一個月，並應通知當事人。

調查小組之決議應以書面通知當事人及市府性騷擾防治法或性別工作平等法主管機關，並註明對申訴案之決議有異議者，得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。

十五、性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，本處調查小組認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。

十六、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，應速將調查結果送交考績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，除對受誣告者應為回復名譽之處置外亦應對申訴人為適當之處理。

十七、本處於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。

十八、本處不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解職、調職或其他不利處分。