

高雄市鼓山區公所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

113年5月9日高市鼓區人字第11330652700號函頒

- 一、高雄市鼓山區公所(以下稱本所)為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、申訴、懲戒及處理措施，以維護當事人之權益及隱私，依性別平等工作法第十三條、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法第七條及性騷擾防治準則，訂定本規範。
- 二、本規範所稱性騷擾，其定義包含性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條所規定之情形，其認定及樣態應依性別平等工作法第十二條第四項、性騷擾防治法施行細則第二條、工作場所性騷擾防治措施準則第五條及性騷擾防治準則第二條等規定辦理。
- 三、本規範適用於性騷擾事件之申訴人或被申訴人為本所職員工（含約聘僱人員及臨時人員）。但適用性別平等教育法規定者，不適用本規範。性騷擾事件之申訴人為本所員工，被申訴人如非本所員工者，本所應提供申訴人行使權利之協助。本規範適用於本所員工執行職務時，遭任何人性騷擾；及本所職員工，非因執行職務，遭受任何人申訴性騷擾事件。
- 四、本所應採行適當措施，建立友善工作環境，提升性別平權觀念，消除工作與服務場所內性別之敵意因素，以提供本所員工及受服務人員免於性騷擾之工作與服務環境。另為建立友善之工作環境，應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。
- 五、本所應利用集會及公務群組公告等各種傳遞訊息方式，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。並為強化主管層級以上人員性別平等及性騷擾防治意識，並確保工作場所內受理性騷擾申訴之專責人員或單位成員有足夠之專業知能處理性騷擾申訴事件，應辦理防治性騷擾之教育訓練，並以各級主管，及受理性騷擾申訴之專責人員或單位成員為優先實施。並積極鼓勵員工踴躍參與性騷擾防治相關課程之教育訓練，並將相關資訊以書面、電子資料傳輸方式或其他各種方式公開揭示。
- 六、本所各課室知有性騷擾事件發生，於接獲被害人申訴(無論被害人有無提起申訴之意願)，或其他情形而知悉性騷擾事件時，被害人與行為人若分屬不同單位或機關，應立即派員作有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：
 - (一)保護申訴人之權益及隱私。
 - (二)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。
- 七、本所受理性騷擾事件之申訴管道如下：

電話：07-5618552
傳真：07-5616364
申訴專用電子信箱：a310000@kcg.gov.tw

八、本所受理性騷擾事件申訴專責單位為人事或秘書單位。

九、本所於知悉所屬員工有發生性騷擾之情形時，應依「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」辦理通報，並採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一)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處或處理。
- 6、如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

(二)非因前款情形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)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，本所仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

本所知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件時，應採取下列處置，並注意被害人安全及隱私之維護：

(一)性騷擾事件發生當時知悉者，協助被害人申訴及保全相關證據，並檢討所屬場所安全，必要時協助通知警察機關到場處理。

(二)性騷擾事件發生後知悉者，應檢討所屬場所安全性。

十、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。

十一、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，受理人員或單位應作成紀錄，經向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項言詞、電子郵件或書面作成之紀錄，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、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(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、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(三)有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

(四)申訴之事實內容及相關證據。

(五)性騷擾事件發生或知悉之時間。

前項作成之紀錄不合規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

性騷擾事件之行為人為本所員工，且其行為屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，被害人得依性騷擾防治法第十四條規定之期限向本所提出申訴。性騷擾事件之行為人為本所首長者，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應向上級機關、所屬主管機關或監督機關提出申訴；如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應向市府社會局提出申訴。

本所接獲申訴時，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應通知市府勞工局。本所首長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，必要時得於進行調查期間先行停止或調整其職務。

十二、本所受理性騷擾之申訴，應成立性騷擾事件申訴處理委員會(以下稱申訴處理委員會)調查決定處理之。

前項申訴處理委員會應置委員五至十一人，其中一人為召集人，由本所首長指定機關內員工兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之，其餘委員由本所首長就機關內員工、社會公正人士及具備性別意識之專家學者聘任(兼)任之，其中女性委員之比例不得少於二分之一，社會公正人士及具備性別意識之專家學者合計三至六人；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，且至少一位社會公正人士或具備性別意識之專家學者始得開會，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。

十三、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議等相關人員應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私及其他人格法益，對於處理申訴事件內容及相關過程應予保密；違反者，主席應終止其參與，並得視情節輕重報請本所依法予以懲處及解除其聘(派)兼。

十四、性騷擾申訴事件之迴避，應依下列規定辦理：

(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

1、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議等相關人員，其本人為申訴人、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、三等親內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

2、前款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，向申訴處理委員會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

3、被申請迴避之人員在申訴處理委員會就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

4、第一款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，應由申訴處理委員會命其迴避。

(二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：

1、性騷擾事件之調查人員於調查過程中，有下列各目情形之一，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時。

(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者。

(3) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

(4) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

2、性騷擾事件之調查人員有下列各目情形之一，當事人得申請迴避：

(1) 有前款所定之情形而不自行迴避者。

(2) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

3、前款申請，應舉其原因及事實，向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。

4、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。

5、調查人員有第1款所定情形不自行迴避且未經當事人申請迴避者，申訴處理委員會應命其迴避。

十五、申訴處理委員會之處理程序如下：

(一) 申訴處理委員會應自接獲性騷擾申訴事件後，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，並應通知當事人。

(二) 申訴處理委員會得指派委員組成調查小組進行調查，調查小組成員以三至五人為原則，其中女性成員之比例不得少於二分之一，社會公正人士及具備性別意識之專家學者合計二至五人。

(三) 申訴處理委員會或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

(四) 調查結束後，調查結果應作成書面並載明理由，移送申訴處理委員會審議處理。

(五) 屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

1、申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。

2、前目決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

3、經調查認定屬性騷擾之案件，應將處理結果通知市府勞工局。

(六) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應作成調查報告及處理建議，移送市府社會局辦理。

十六、性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

(一) 屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

1、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。

2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

3、事實認定及理由。

4、處理建議。

(二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：

- 1、性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
 - 2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
 - 3、被申訴人、申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。
 - 4、相關物證之查驗。
 - 5、性騷擾事件調查結果及處理建議。
- 十七、屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，如係權勢性騷擾以外之事件，任一方當事人得以書面或言詞向市府社會局申請調解。本所於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向市府社會局申請調解。調解期間，除依申訴人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。
- 申訴處理委員會受理之性騷擾申訴事件如已進入司法程序，或已移送監察院調查或懲戒法院審理者，申訴處理委員會得決議暫緩調查及審議。
- 十八、性騷擾事件提起申訴後，得於處分作成前，以書面撤回申訴。
- 前項撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。
- 第一項撤回如委任代理人提出者，受委任人應有特別代理權。
- 十九、申訴人及被申訴人不服調查結果、決議或懲處之結果，得依下列法令規定提起救濟：
- (一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：
 - 1、公務人員及聘用人員應自行政處分達到之次日起三十日內經本所向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。
 - 2、申訴人為公務人員及約僱聘人員以外之其他人員，依性別平等工作法第三十二條之一申訴期限之規定，向市府勞工局提起申訴。
 - (二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件依性騷擾防治法第十六條規定，自行政處分達到之次日起三十日內經社會局向市府提起訴願。
- 二十、本所各級主管不得因本所員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處分，違反者，如經查明屬實，將視情節輕重予以必要之處分。
- 二十一、本所員工性騷擾行為經調查屬實者，應送交考績委員會或相關成績考核會為適當之懲處；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；其涉及刑事責任者，得移送司法機關處理。
- 二十二、本所對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。
- 二十三、申訴處理委員會委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非本所之兼職委員出席會議時並得支領出席費。申訴處理委員會所需經費由本所相關預算項下支應。
- 二十四、本規範經相關會議審議並陳請區長核定後，自公布日起施行，修訂時亦同。