

高雄市三民區公所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

114年06月09日修訂

一、高雄市三民區公所（下稱本所）為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，建立性騷擾事件申訴管道，並採取適當之預防、糾正、懲處及補救等措施，特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等規定，訂定本規範。

二、本規範適用於性騷擾事件之申訴人或被申訴人為本所所屬員工者（含求職者、實習生及派遣勞工）。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所屬員工，被申訴人如非本所所屬員工者，本所應提供申訴人行使權利之協助。

三、本規範所稱性騷擾，指下列情形之一：

（一）適用性別平等工作法：

1、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。

2、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。

所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、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。

（二）適用性騷擾防治法：

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：

1、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。

2、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。

所稱權勢性騷擾，指對於因教育、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，應依就個案審酌並綜合判斷下列行為及樣態：

（一）適用性別平等工作法：

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：

- 1、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。
- 2、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。
- 3、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

(二)適用性騷擾防治法：

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：

- 1、羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
- 2、跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
- 3、偷窺、偷拍。
- 4、曝露身體隱私部位。
- 5、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。
- 6、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。
- 7、其他與前六目相類之行為。

四、本所應採行適當措施，建立友善之工作環境，提升性別平權觀念，消除工作與服務場所內源自於性或性別之敵意因素，以提供本所所屬員工及受服務人員免於性騷擾之工作與服務環境。

本所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、本所所定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，應於工作場所顯著之處公開揭示。前項公開揭示應以書面、電子資料傳輸方式或其他可隨時取得資料之方式為之。

六、本所應對下列人員，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)針對本所所屬員工，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練，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其及他與性騷擾防治有關之課程等。

七、本所受理性騷擾事件申訴之管道如下：

(一)專線電話：07-3228235

(二)專用傳真：07-3228235

(三)或電子信箱：onyxtw@kcg.gov.tw

(四)專用信箱：於人事室外面走廊設置『性騷擾案件申訴信箱』

(五)專責單位：本所人事室。

八、本所於知悉所屬員工有發生性騷擾之情形時，應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，機關仍應依前款規定，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)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。

九、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，應依下列規定採取第八點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、性騷擾之被害人，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。

(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。

(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。

(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。

(六)申訴之年月日。

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。

性騷擾事件之被害人為本所所屬員工或求職者，且屬性別平等工作法規範之性騷擾事件者，被害人得向本所提出申訴；性騷擾事件之行為人為本所所屬員工，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區長者，被害人得依其身分向下列機關提出申訴：

(一)適用性別平等工作法之性騷擾事件：

- 1、申訴人為公務人員、聘用人員及教育人員，應向（請填上級機關、所屬主管機關或監督機關名稱，行為人為一級機關、二級機關、區公所及學校首長，應分別向本府、一級機關、民政局及教育局提出）提出申訴。
- 2、申訴人為公務人員、聘用人員及教育人員以外之其他人員，除向（請填上級機關、所屬主管機關或監督機關名稱，行為人為一級機關、二級機關、區公所及學校首長，應分別向本府、一級機關、民政局及教育局提出）提出申訴外，得於該法第 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。

(二)適用性騷擾防治法之性騷擾事件：應向本府社會局提出申訴。

機關接獲申訴時，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應通知本府勞工局。

十一、本所參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議等相關人員，應依下列規定辦理：

(一)保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(二)不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請本所依法懲處並解除其聘(派)兼。

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，由區長指定機關內員工兼任，並為會議主席，其餘委員由區長就機關內員工、社會公正人士及具備性別意識之專家學者聘派(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。

十三、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、前目人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前目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、第一目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細目情形之一，當事人得申請迴避：

- (1) 有前目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、前目申請，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 目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。

十四、申訴處理委員會之處理程序如下：

- (一) 申訴處理委員會應於受理申訴或該事件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，調查小組成員以三或五人為原則，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。

(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，應將處理結果通知本府勞工局。

(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，移送本府社會局辦理。

十五、區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，得由其上級機關、所屬主管機關、監督機關、服務機關或公立學校停止或調整其職務。

依前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。

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、屬性騷擾防治法所規範權勢性騷擾以外之事件，任一方當事人得以書面或言詞向本府社會局申請調解。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，應協助其向本府社會局申請調解。

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。

十八、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。

十九、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。

二十、申訴人或被申訴人不服調查結果之決議或決定者，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，公務人員及聘用人員應自決議達到之次日起三十日內經原處分機關向公務人員保障暨培訓委員會提起復審；教育人員應依教師法或訴願法擇一提起救濟。

(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，自決定達到之次日起三十日內經本府社會局向本府提起訴願。

申訴人為公務人員、聘用人員及教育人員以外之其他人員，不服前項決議，得依性別平等工作法第三十二條之一申訴期限之規定，向本府勞工局提起申訴。

二十一、本所所屬各級主管不得因本所所屬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，應視情節輕重予以必要之處分。

二十二、本所所屬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，除應對受誣告者為回復名譽之處置外，並應對申訴人為適當之處理；其涉及刑事責任者，得移送司法機關調查。

二十三、本所對於性騷擾申訴事件應採取追蹤、考核及監督，確保懲處或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

二十四、申訴處理委員會委員均為無給職。但撰寫調查報告書者，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。

二十五、申訴處理委員會所需經費，由本所相關預算項下支應。