

# 高雄市新興區公所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

- 一、高雄市新興區公所（以下簡稱本所）為維護性別工作平等及提供員工與服務對象免受性騷擾之工作及服務環境，有效採取適當之預防、糾正、懲戒及處理等措施，以維護當事人權益及工作環境之安全，特依「性騷擾防治法」第7條第2項、「性別工作平等法」第13條及「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」等規定，訂定本辦法。
- 二、本辦法所稱之性騷擾
  - (一)指員工於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對他人造成敵意性、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；或主管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、獎懲之交換條件。
  - (二)機關首長如涉及性騷擾事件，應交由具指揮監督權限機關決定。
- 三、本辦法性騷擾行為之態樣包含如下：
  - (一)因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
  - (二)與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。
  - (三)以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
  - (四)強制性交及性攻擊。
  - (五)展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。
- 四、本所為防治性騷擾，每年應舉辦或鼓勵人員參與相關之教育訓練，並於工作場所公開揭示相關資訊。
- 五、本所性騷擾申訴管道如下：

申訴專線電話：07-2387886  
申訴專用傳真：07-2366115  
申訴電子信箱：t006t@kcg.gov.tw
- 六、工作場所發生性騷擾情事或有發生之虞時，應採取立即且有效之處理措施，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。
- 七、性騷擾申訴得以言詞或書面提出。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，申訴內容應載明下列事項：

- (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述規定，其情形可補正者，應通知申訴人於 14 日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

八、本所設置性騷擾申訴處理調查小組(以下簡稱調查小組)，負責處理工作場所性騷擾申訴案件，小組成員 5 至 7 人，其中 1 人為召集人，由本所主任秘書兼任，必要時得聘專家學者及社會公正人士擔任，其成員之女性代表不得低於二分之一。主席因故無法主持會議時，得指定其他代表代理之。

九、調查小組應有代表半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席代表之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。

十、調查小組之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相當學識經驗者協助。

十一、工作場所性騷擾申訴處理調查小組調查性騷擾申訴事件，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於申訴事件內容應予保密；違反者，召集人應終止其參與，並視情節輕重予以懲處及解除職務。

十二、調查小組調查性騷擾事件時，應注意下列事項：

- (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、公正原則，給予當事人陳述意見及答辯之機會。
- (三) 被害人之陳述明確無再詢問必要者，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份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- (八) 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。
- (九) 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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、調查小組應於申訴提出之日起 3 個月內結案，必要時得延長 30 日，並通知當事人，並做成附理由之決議，必要時得做成懲戒或其他處理之建議。調查小組之決議應以書面

通知當事人及高雄市政府社會局或勞工局，並附記如對申訴案之決議有異議者，得自申訴決議送達之日起 10 日內向調查小組提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

提出申復應附具書面理由，由調查小組另召開會議處理之，經結案後，不得就同一事由，再提起申訴。

十四、處理作成決議前，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。

十五、有下列情形之一者，當事人得對調查小組之決議提出申復：

(一)申訴決議與載明知理由顯有矛盾。

(二)調查小組之組織不合法。

(三)依兩性工作平等法應迴避之代表參與決定。

(四)參與決議之代表關於該申訴案件違背職務，犯刑事之罪，經有罪判決確定。

(五)證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述。

(六)為決定基礎之證物，係偽造或變造。

(七)為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更。

(八)發現未經斟酌之證物或得使用該證物。

(九)原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌。

十六、調查小組對訴訟繫屬中之性騷擾申訴案件，得決議暫緩調查及決議。

十七、性騷擾行為經調查屬實者，得視情節輕重，對申訴人之相對人為必要之處分。如涉及刑事責任時，得移送司法機關處理。性騷擾行為經證實為誣告者，得視情節輕重，對申訴人為適當之處置。

十八、性騷擾事件應列管、追蹤及監督，以確保懲戒措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

十九、當事人有輔導或醫療等需要者，得引介專業輔導或醫療機構。

二十、不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。

二十一、性騷擾事件之當事人如非本所員工，仍依本處理辦法提供應有之保護。

二十二、本辦法由 區長核定後據以執行，修正時亦同。

二十三、如有未盡事宜，爰依性別工作平等法、性騷擾防治法及其他相關規定處理。