

高雄市政府客家事務委員會性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

中華民國 101

年 4 月 11 日訂定

105 年 11 月 16 日高市客委人字第 10530552000 號函修正

- 一、為提供員工及一般民眾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，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第 13 條第 1 項、性騷擾防治法第 7 條 2 項、行政院勞工委員會頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」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」第 5 點之規定，訂定本會工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點（以下簡稱本要點）。
- 二、本要點所稱之性騷擾，指員工以性要求、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。具體而言，性騷擾之態樣包含如下數端：
 - （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）展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。
- 三、本會應防治性騷擾之發生，建立友善的環境，提升主管與員工性別平權之觀念，保護員工不受性侵害及性騷擾之威脅。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
- 四、本會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，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊公開揭示於工作場所顯著之處。
- 五、本會受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。並將申訴管道相關資訊公開揭示於工作場所顯著之處。

申訴專線電話：07-3165666 轉 29
申訴專用傳真：07-3165366
申訴專用電子信箱：hakka@kcg.gov.tw
- 六、本會應利用集會及電子郵件等各種傳遞訊息方式，強化員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。
- 七、本會於知悉有性騷擾之情形時，應組成申訴處理調查小組並進行調查，小組成員之女性比例不得低於二分之一；調查小組置委員 3 人至 7 人，並

推選 1 人為小組召集人，召集人因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。

調查小組之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相當經驗者協助。必要時並得聘請專家學者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、性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，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規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於 14 日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

九、申訴事件有下列情形之一者，應不予受理：

- (一) 申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。
- (二) 非屬性騷擾範圍之事件。
- (三) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住所。
- (四) 申訴書或言詞作成之紀錄，不能補正或經通知補正逾期不補正。
- (五) 同一事件已調查完畢，並將調查結果通知當事人。
- (六) 提起申訴逾期。

各機關不受理性騷擾申訴案件時，應於收受申訴或移送之日起 20 日內，以書面敘明理由通知當事人，並依適用法律通知本府社會局或本府勞工局。

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。

十一、調查小組應有全體委員過半數之出席始得開會，其決議以出席委員過半數同意為之，可否同數時取決於召集人。

十二、調查小組調查性騷擾申訴，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，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，召集人應終止其參與，本會並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘任。

十三、本會調查性騷擾事件時，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。

十四、調查小組應於申訴提出起3個月內結案，做成附理由之決議，並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本會，並註明對申訴案之決議有異議者，得於10日內向申訴處理調查小組提出申覆，其期間自申訴決議送達當事人之日起算。但申覆之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

提出申覆應附具書面理由，由調查小組另行召開會議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

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覆：

- (一) 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- (二) 調查小組之組織不合法者。
- (三) 依性別工作平等法應迴避之組員參予決定者。
- (四) 參與決議之組員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
- (五) 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
- (六) 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- (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者。
- (八) 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- (九) 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

十六、調查小組對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議。

十七、性騷擾行為經調查屬實者，申訴人之相對人如為本會員工，本會得視情節輕重，對申訴人之相對人為適當之懲處，如申誡、記過、調職、降職、減

薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，並應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本會得視情節輕重，對申訴人依相關規定懲處。

- 十八、本會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。
- 十九、當事人有輔導或醫療等需要者，本會得引介專業輔導或醫療機構。
- 二十、本會不會因員工提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。
- 二十一、本要點奉主任委員核定後公佈實施，修訂時亦同。