

高雄市政府毒品防制局性騷擾防治措施申訴及懲處要點

中華民國 113 年 6 月 28 日高市毒防人字第 11330341500 號函訂定

- 一、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第一項、性騷擾防治法第七條第二項、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治準則等規定，訂定本要點。
- 二、性騷擾事件之申訴人或被申訴人為本局所屬員工者（含求職者、實習生及派遣勞工），適用本要點規定。
- 三、本要點所稱性騷擾，指性別平等工作法第十二條第一項及性騷擾防治法第二條所規定之情形。
- 四、本局應採行適當措施，就所屬公共場所及公眾得出入場所，定期檢討其空間及設施，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，以提供本局所屬員工及受服務人員免於性騷擾之工作與服務環境。
- 五、本局應於工作場所顯著之處，公開揭示本要點規定。

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、本局應對下列人員實施防治性騷擾之教育訓練：

(一)本局所屬員工：應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

(二)擔任本局主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員：每年定期參加相關教育訓練。

前項教育訓練，以各級主管、受理性騷擾申訴之專責人員或單位成員為優先受訓對象。

- 七、本局受理性騷擾事件申訴之管道如下：

(一)專線電話：(〇七)-二一一一三一轉三〇六

(二)專用傳真：(〇七)-二一五二〇五六

(三)專責信箱：a397400000@kcg.gov.tw

(四)專責單位：本局人事管理員

- 八、本局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。
- 4、本局局長或各級主管涉及具權勢地位且情節重大之性騷擾行為，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。

(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。

九、本局知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所有性騷擾事件發生時，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

- (一)協助被害人申訴及保全相關證據。
- (二)必要時協助通知警察機關到場處理。
- (三)檢討所屬場所安全。

十、本局所屬員工為性騷擾事件之被害人或行為人，其與他方分別隸屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，本局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)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、性騷擾事件之被害人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞為之者，受理人員或單位應作成書面紀錄，經向申訴人或其代理人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項申訴書、電子郵件或依言詞作成之紀錄，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。

第一項申訴書、電子郵件或依言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，本局應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

十二、性騷擾事件之行為人為本局所屬員工，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，向本局提出申訴。

性騷擾事件之行為人為本局局長者，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，被害人應向本府提出申訴；如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應向本府社會局提出申訴。

本局接獲申訴時，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。

十三、參與本局性騷擾申訴事件之處理、調查及決議等相關人員，應遵守下列規定：

(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，應立即終止其參與，並得視其情節輕重，報請本局依法懲處並解除其聘(派)兼。

十四、本局受理性騷擾之申訴，應成立性騷擾事件申訴處理委員會(以下簡稱申訴處理委員會)調查決定處理之。

前項申訴處理委員會，應置委員五人至十一人，其中一人為召集人，由本局局長指定本局所屬員工兼任，其他委員由本局局長就機關內員工、社會公正人士及具備性別意識之專家學者聘派(兼)任之。

前項委員之組成，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，合計三人至六人。

申訴處理委員會開會時，由召集人擔任主席，其因故不能主持會議時，應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作成決議，正反意見同數時，取決於主席。

申訴處理委員會之委員，應親自出席會議，不得代理。

十五、申訴處理委員會參與性騷擾申訴事件之調查、審議、決定、處理之人員，有下列情形之一者，應自行迴避：

(一)本人或其配偶、前配偶、三親等內之姻親及四親等內之血親或曾有此關係者為事件之當事人時。

(二)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。

(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

(四)於該事件，現為或曾為證人、鑑定人。

前項人員應迴避而不自行迴避，或有其他具體事實，足認其執行職務有

偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向申訴處理委員會申請迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

申訴處理委員會就申請迴避事件作成決定前，應停止該人員參與。但有急迫情形時，仍應為必要處置。

第一項人員有該項各款情形之一而不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，申訴處理委員會應命其迴避。

十六、申訴處理委員會之處理程序如下：

(一)申訴處理委員會接獲性騷擾申訴事件後，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，調查小組成員以三人或五人為原則，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人至五人。

(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。

十七、本局局長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大者，必要時得於調查期間停止或調整其職務。

十八、性騷擾申訴事件之調查結果，其內容應包括下列事項：

(一)性騷擾申訴事件之案由。

(二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

(三)當事人、證人與相關人士之陳述及答辯。

(四)相關物證之查驗。

(五)事實認定及理由。

(六)調查結果及處理建議。

十九、屬性騷擾防治法所規範權勢性騷擾以外之性騷擾事件，本局如於調查程序中，知悉任一方當事人有依性騷擾防治法第十八條第一項規定申請調解之意願時，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，調查程序應繼續進行。

二十、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。

二十一、申訴人提起性騷擾事件之申訴後，得於處分作成前，以書面撤回申訴。

前項申訴經撤回後，如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，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。

二十二、申訴人或被申訴人不服調查結果、決議或懲處者，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：

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，經由本局向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

2、公務人員及聘用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，向本府勞工局提起申訴。

(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由本府社會局向本府提起訴願。

二十三、本局各級主管不得因本局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。

二十四、本局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。

二十五、本局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。

二十六、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；非本局之兼職委員出席會議時，並得支領出席費。

二十七、申訴處理委員會所需經費，由本局相關預算項下支應。