

高雄市政府政風處性騷擾防治、申訴及調查處理要點

(111年12月2日修訂)

一、目的及依據

高雄市政府政風處(以下稱本處)為保障性別工作平等，防止性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，並維護當事人之權益，特依性騷擾防治法、性別工作平等法、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相關規定，訂定本要點。

二、性騷擾定義

本要點所稱性騷擾，包括：

(一)性別工作平等法之性騷擾，謂下列情形之一者：

1. 受僱者於執行職務時，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，至侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
2. 雇主對受僱者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。

(二)性騷擾防治法之性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

1. 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
2. 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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。

適用前項第一款性別工作平等法所稱之性騷擾事件者，不適用同一項第二款性騷擾防治法所稱之性騷擾事件。

性騷擾行為適用性別平等教育法者，不適用本要點。

三、適用範圍

本要點適用於本處員工執行職務時，遭任何人性騷擾；及本處員工，非因執行職務，遭任何人申訴性騷擾事件。

前項性騷擾事件之申訴人或被申訴人為機關首長者，其申訴案應交由具行政或指揮監督權限之上級機關處理。

四、申訴窗口

本處受理性騷擾申訴之管道如下：

專線電話:0800025028

專線傳真(07)3313655

專用電子信箱:eth@kcg.gov.tw

本處受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

五、申訴之提出

性騷擾之申訴，應以書面或言詞提出。以言詞提出者，受理人員應作成記錄，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。

申訴書或言詞作成之記錄，應載明下列事項：

- (一) 申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
- (二) 有法定代理人者其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
- (三) 有委任代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。
- (四) 申訴之事實內容及相關證據。
- (五) 申訴之年月日。

申訴書或言詞作成之記錄不合前述規定，其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

六、非本處管轄案件之處理

被申訴人非本處員工之案件，應於七日內將申訴書及相關資料移送被申訴人所屬機關、部隊、學校、機構、雇主或直轄市、縣(市)政府。但被

申訴人不明且非本府及各機關所屬員工者，應移請事件發生地警察機關調查。

七、通報

本處知悉性騷擾事件，應依本府通報機制於二十四小時內陳報本府人事處(如附表一)。另屬性騷擾防治法事件，並應通報本府社會局。

八、申訴不受理

申訴案件有下列情形之一者，應不予受理，並以書面通知申訴人：

- (一) 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。
- (二) 同一事件已調查完畢，並將結果函復當事人者。
- (三) 申訴人非性騷擾事件之被害人或代理人。
- (四) 非屬性騷擾範圍之事件。
- (五) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住所。

本處不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知當事人，並依適用法律通知本府社會局或本府勞工局。

前項通知應敘明理由，並載明再申訴之期間及機關。

九、申訴調查委員會

本處為處理性騷擾之申訴，應組成性騷擾申訴調查委員會(以下簡稱委員會)，委員會置主任委員 1 名，並為會議主席，主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之；置委員 3 人至 7 人，其成員之女性代表不得低於二分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。

性騷擾申訴調查委員會之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗豐富者協助。

十、決議

性騷擾申訴調查委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議，可否同數取決於主席。

十一、調查程序

本處應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

調查結果應作成書面通知當事人，並附記如對申訴案之決議有不服者，適用性別工作平等法之事件，當事人得於十日內向本府勞工局提出申覆，適用性騷擾防治法之事件，得於三十日內向本府社會局提出再申訴。

調查結果除通知當事人外，另依適用法律通知本府社會局或本府勞工局，並依限將處理情形回報表(如附表二)副知本府人事處。

十二、調查原則

本處調查性騷擾事件時，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)申訴人之陳述明確，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，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- (五)性騷擾事件之當事人或證人有權利不對等之情形時，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)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。
- (八)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。

(九)本處於性騷擾事件調查過程中，必要時，得請求警察機關協助。

十三、迴避原則

性騷擾事件申訴之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一，應自行迴避：

- (一) 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者。
- (三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- (四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

性騷擾事件申訴之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。
- (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向本處調查單位為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在調查單位就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本處調查單位命其迴避。

十四、申訴撤回

性騷擾申訴調查委員會作成決議前，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、暫緩調查

調查中之性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，性騷擾申訴調查委員會得決議暫緩調查。

十六、保密規定

本處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。

依前項規定負有保密義務者洩密時，本處得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十七、懲處

性騷擾行為如經調查屬實，應視情節輕重作成職務調整、懲處、或其他適當處理之建議，並以書面移送人事單位依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

十八、協助

本處所屬員工利用執行職務之便，對他人為性騷擾，**申訴人**若依性騷擾防治法第九條第二項後段請求回復名譽之適當處分，本處應提供適當之協助。

十九、訓練

本處每年定期舉辦或鼓勵人員參與性騷擾防治法相關教育訓練，並予員工在職訓練，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。參加者將給予公假登記。

二十、其他

本要點如有未盡事宜，悉依性別工作平等法、性騷擾防治法及其相關規定處理。

二十一、施行

本要點奉處長核定公布後實施，修訂時亦同。