

高雄市政府性騷擾防治

電子書



性騷擾定義、樣態及因應

壹

性騷擾預防與因應

貳

職場性騷擾常見樣態Q&A

參

高雄市政府及所屬各機關學校
性騷擾防治與申訴處理作業指引

肆

壹

性騷擾定義、樣態及因應

性騷擾定義、樣態及因應

性平三法適用關係

1

性騷擾定義

2

性騷擾樣態

3

發生職場性騷擾怎麼辦

4

● 性平三法適用關係

性平三法分別是「性別平等教育法」、「性別平等工作法」及「性騷擾防治法」，依性騷擾事件發生的場域及當事人的身分關係適用：

「性別平等教育法」

場域：校園

適用對象：一方為校長、教師、職員、工友或學生；他方為學生

「性別平等工作法」

場域：職場

適用對象：雇主、員工(含求職者、實習生)

例外：第12條第1項第1款之性騷擾係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之，調查、調解及處罰等事項適用性騷擾防治法之規定。

「性騷擾防治法」

場域：公共場所、其他

適用對象：性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係**非屬**性別平等教育法及性別平等工作法所規定者。



● 性騷擾定義

什麼是性騷擾

性別平等工作法第12條第1項

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，致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。

性騷擾防治法第2條第1項

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：

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。

什麼是權勢性騷擾

性別平等工作法第12條第2項

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。

性騷擾防治法第2條第2項

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。

● 性騷擾樣態

形式	常見樣態	形式	常見樣態
口語或文字	- 同事一起拜訪客戶途中，行為人表示太累了，將車子開進汽車旅館，於床上休息並稱受僱者也可以到床上躺一下，讓受僱者恐懼不安。 - 行為人在受僱者面前講黃色笑話，經受僱者制止，行為人仍然繼續為之，或反以帶有性意味的話反諷受僱者，讓受僱者感覺被冒犯。 - 行為人詢問受僱者的性生活頻率、性行為對象，讓受僱者感覺被冒犯。 - 行為人在通訊軟體上傳送含有性意味的圖片、影片，讓受僱者感覺被冒犯。 - 行為人評論受僱者的胸部、臀部或性器官大小，讓受僱者感覺被冒犯。 - 行為人稱部屬都是自己的後宮佳麗、小鮮肉，讓受僱者感覺被冒犯。 - 行為人對受僱者說，其實最想看你的露點照、露鳥照，讓受僱者感覺被冒犯。 - 行為人對受僱者說摸一下又怎樣，長成這樣，還要大驚小怪，讓受僱者感覺被冒犯。 - 顧客要求受僱者提供性服務，才要購買產品，提高受僱者的業績，讓受僱者感覺被冒犯。	肢體行為	不適當之凝視 - 行為人持續凝視受僱者的胸部、私處，讓受僱者覺得窘困；或者行為人要求受僱者凝視自己或行為人的胸部、私處，讓受僱者覺得窘困。 - 受僱者著裙裝時，行為人持續凝視受僱者的大腿，即使受僱者側身閃躲，行為人仍頻頻藉故盯著受僱者的大腿看。 觸摸 - 行為人以手碰觸受僱者的胸部、臀部，讓受僱者覺得被冒犯；或者行為人要求受僱者以手碰觸行為人的胸部、臀部，讓受僱者覺得被冒犯。 - 行為人握著受僱者的手不放或趁機握手心，讓受僱者覺得被冒犯；或者行為人要求受僱者握著自己的手，等行為人說放開才可以放開，讓受僱者覺得被冒犯。 - 行為人常常藉工作時不經意的觸碰受僱者身體，讓受僱者覺得被冒犯。 - 拜訪客戶途中，行為人一邊開車一邊對受僱者毛手毛腳，讓受僱者感到被冒犯。 擁抱 行為人熊抱受僱者，讓受僱者覺得被冒犯；或者行為人要求受僱者抱著行為人，等行為人說放開才可以放開。 親吻 行為人親吻受僱者的臉頰、嘴唇、手臂、手心、身體，讓受僱者覺得被冒犯；或者行為人要求受僱者親吻行為人的臉頰、嘴唇、手臂、手心、身體，讓受僱者覺得被冒犯。 嗅聞 行為人摸受僱者的頭髮、聞頭髮的味道說好香好迷人，讓受僱者覺得被冒犯。 展示具有性意味之影像 行為人在受僱者面前展示色情書刊、圖片，經受僱者制止，行為人仍然在受僱者面前展示色情書刊、圖片。
性別歧視的言行	- 行為人評論受僱者的容貌、身材，說難怪嫁不出去，讓受僱者感覺被冒犯。 - 要求具有同志身分的人，不要在職場上曝露性取向，造成具有同志身分的受僱者感受敵意。 - 行為人評論女性受僱者結婚生子以後，對公司愈來愈沒有貢獻。	跟蹤騷擾	- 行為人追求受僱者遭拒絕後，仍然常常在受僱者上班時，製造相遇、尾隨場景，讓受僱者感到不堪其擾。 - 跟蹤騷擾防制法所定跟蹤騷擾行為。

● 發生職場性騷擾怎麼辦

面對性騷擾，可以怎麼做？

相信自己的感覺

若有性別歧視或被吃豆腐的感覺時，不要疑惑或害怕，趕快讓自己離開現場或者向行為人說不。

記錄自己的遭遇

詳細記錄事件發生於何時，什麼人做了什麼行為，當時還有沒有其他人在場，有沒有物證留存。

蒐證

包括：在場證人、監視器畫面、雙方當事人爭執性騷擾行為時，疑似行為人的反應、通訊軟體上所留的文字、圖片、影像紀錄或電子郵件的內容.....等等。

申訴及各項救濟途徑、期限

被害人為機關公務人員

1. 得向服務機關提起申訴（性工法無申訴期限）。
2. 行為人為機關首長時，應向上級或監督機關申訴。
3. 對受理申訴機關所為性騷擾成立或不成立之決定，得依公務人員保障法規定提起復審。

被害人為機關內非屬公務人員之受僱者

1. 得向服務機關提起申訴。
2. 依性別平等工作法第32條之1規定，被申訴人屬機關首長等最高負責人、機關未處理或不服被申訴人之機關所為調查或懲戒結果者，得於下列申訴期限內，逕向地方主管機關(勞工局)提起申訴：

被申訴人	自知悉時起	行為終了時起	類型	特別時效	行為終了時起
非具權勢地位	2年	5年	行為人為機關首長	離職後1年內	10年
具權勢地位	3年	7年	未成年發生	成年後3年內	-

貳

性騷擾預防與因應

性騷擾預防與因應

機關防治義務

1

知悉性騷擾發生時
之處理流程

2

職場性騷擾受理申訴流程

3

處理性騷擾案件之重要原則

4

● 機關防治義務

訂定性騷擾規範及設置申訴管道

各機關學校應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，在工作場所顯著之處公開揭示，另應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並應指定專責單位或人員處理性騷擾之申訴。

辦理防治宣導及訓練

各機關學校針對所屬員工，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練；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。

辦理風險類別及評估危害

- 檢討工作場所內的空間設計，有無易發生性騷擾事件的空間
- 對於同事之間及長官與部屬之間的互動，有無易發生性騷擾事件的危機

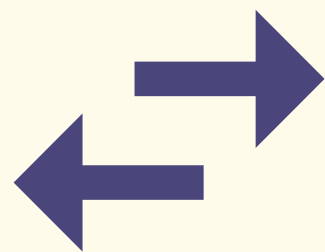


● 知悉性騷擾發生時之處理流程

接獲被害人申訴而知悉性騷擾的處置



釐清案件適用法規、受理申訴調查機關等事項



考量申訴人意願，採取適當之隔離措施



對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源



啟動調查程序



必要時得暫時停止或調整被申訴人之職務(註1)

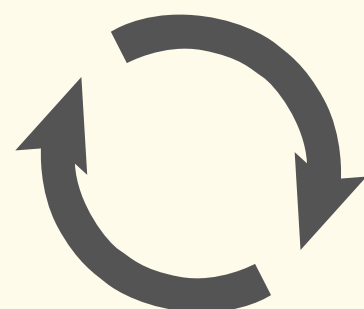
非因被害人申訴而知悉性騷擾的處置



訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證



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



對相關人員適度調整工作內容或工作場所



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

註1：

性別平等工作法第32-3條

- 1.第12條第8項第1款所定最高負責人或機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構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（構）、所屬主管機關、監督機關，或服務機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人或公營事業機構停止或調整其職務。
- 2.停止或調整職務之人員，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。

● 職場性騷擾受理申訴流程

1. 收受案件

- 申訴人得以言詞、電子郵件或書面提出申訴，以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，由申訴人簽名或蓋章，確認其內容無誤。
- 應自接獲申訴翌日起2個月內結案，必要時得延長1個月，並以書面通知當事人。

2. 通報義務

接獲申訴及經調查認定屬性騷擾之案件處理結果，應通知地方主管機關(勞工局)。

3. 申訴處理單位審議

應成立申訴處理委員會，置委員5至11人，負責審議性騷擾申訴案件是否成立，並作成相關決議、懲戒或其他處理的建議，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。

4. 調查小組進行調查

- 所屬員工100人以上之機關應指派委員組成調查小組進行調查，成員以3或5人為原則，負責申訴案件的調查，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。
- 調查完成後，應將調查結果移送申訴處理委員會審議。

註：適用性騷擾防治法之案件，應作成調查報告及處理建議書，移送直轄市主管機關(社會局)辦理及審議。

5. 性騷擾成立或不成立

成立

應視情節輕重，對於行為人為適當的懲戒或處理。

不成立

權勢性騷擾的申訴，造成被申訴人暫時停止職務者，須補發其停止職務期間之薪資。

● 處理性騷擾案件之重要原則

保密及證據保全義務

- 應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。
- 應善盡相關證據的保全義務，不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

迴避原則

自行迴避

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避，以確保該等事件之處理等程序公正、客觀。

申請迴避

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項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，向雇主申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

機關命迴避

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，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，應由機關命其迴避。

客觀、公正、專業的處理態度

性騷擾事件處理以不公開方式為之，調查過程應保護當事人的隱私及其他人格法益，並且要秉持客觀、公正、專業的原則進行調查，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會。



職場性騷擾常見樣態Q&A

職場性騷擾常見樣態Q&A

觀念篇

1

2

員工篇

機關篇

3

4

機關特殊情境之處理

● 觀念篇



只要行為人的言詞或行為，讓我覺得不舒服，就是性騷擾？



讓人不愉快的言詞或行為有多種，必須這個言詞或行為涉及性別歧視、性要求、性意味、性交換，使人覺得不舒服，感覺被冒犯，在經過法定程序調查，依據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，有可能認定為性騷擾言行，建議在職場上避免有此言行。

”



乙員工申訴僅在下班時間遭機關首長性騷擾，是否有性別平等工作法適用？



乙員工申訴雖僅在非工作時間遭受性騷擾，惟行為人屬最高負責人，仍有性別平等工作法的適用。

”

● 觀念篇

Q

甲員工參加機關在五星級大飯店舉行尾牙晚宴，晚宴之中，遭到乙同事親吻臉頰，甲覺得被冒犯，甲可以向機關提出職場性騷擾申訴嗎？

A

機關員工如參加機關舉辦之尾牙或春酒活動，員工間發生性騷擾，屬於性別平等工作法的適用範圍，員工可以向機關提出性騷擾申訴，機關於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效的糾正及補救措施，妥善積極的處理。

Q

下班後機關同事間私下邀約聚餐，乙員工擁抱甲員工，久久不放，經其他同事拉開後，乙仍藉機送飛吻給甲，甲深覺憤怒，感到遭受性騷擾，甲可以向機關提出職場性騷擾申訴嗎？

A

下班後同事私下邀約聚餐，並非職務上強制聚會，亦無利用職場上機會，不符職場性騷擾定義，甲可以依性騷擾防治法提出申訴。

● 觀念篇

Q

甲員工拒絕同機關的乙員工追求，乙仍然持續每日上班時間送早點、送花給甲，並常於下班後向甲告白，令甲不堪其擾，甲是否可以向機關提出職場性騷擾申訴？

A

乙在甲明白拒絕追求後，仍然持續追求，讓甲不堪其擾，乙的追求行為，屬於不當追求（或稱過度追求），而且在工作時間及非工作時間均發生時，時間具密接性，甲就該不當追求行為，提出職場性騷擾申訴，均適用性別平等工作法；乙的不當追求行為，具有性意味與持續性，也屬跟蹤騷擾防制法的跟蹤騷擾行為，甲可以向警察機關請求核發告誡書給乙，制止乙的不當追求行為或者提出跟騷罪告訴。職場性騷擾申訴與請求警察機關核發告誡書、提出跟騷罪告訴，是可以併行的。

Q

甲、乙員工服務於同一機關，乙在上班時間未性騷擾甲，但是持續多日在下班時間性騷擾甲，是否有性別平等工作法適用？

A

1. 發生在受僱者之間的性騷擾行為，如果是下班後的偶發事件，仍適用性騷擾防治法規定。
2. 「持續性性騷擾」，是指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間「均有發生」，且時間具密接性者。如果乙受僱者僅在下班後對甲受僱者為性騷擾，雖然連續多日發生，非屬「從上班時間持續到下班後都發生」的持續性性騷擾，不適用性別平等工作法，應適用性騷擾防治法之申訴、調查及處罰規定。

● 員工篇

Q

性騷擾是以被害人的感覺為依據，這樣會不會人人自危，只要有人對我不滿，就可能被申訴性騷擾？

A

性別平等工作法第12條規定，並沒有完全以被害人的感受為依據。職場性騷擾的認定標準，是先判斷這個行為，客觀上是否屬於含有性別歧視、性要求、性意味的言行，再來檢視一般人碰到這樣的言行是否為覺得被冒犯，影響人格尊嚴、人身自由或影響工作表現，若是的話，具體衡量發生時的背景、工作環境、當事人雙方關係、當事人雙方的互動言詞、行為、被害人的主觀感受，藉以判斷被害人的感受，是否符合「合理被害人」的感受，即考量一般人處於相同之背景、關係及環境下，對行為人言詞或行為是否構成有性騷擾之感受，並非全然以被害人的主觀感受為依據。

”

Q

人際關係上，我應該如何避免性騷擾他人？

A

1. 避免粗魯的言語，不輕易講黃色笑話或雙關語。
2. 講黃色笑話或雙關語遭抗議時，說對不起，不要繼續在抗議者面前講黃色笑話或雙關語，也不要再用言語刺激對方。
3. 尊重他人身體自主權，也不要碰觸身體，當作拉近彼此關係的方式。
4. 注意自己與同事間有無權力不對等關係，過度親暱的行為，容易造成同事不悅與壓力。

”

● 機關篇



申訴人提出性騷擾申訴，機關可以先判斷是不是實際上有其他的鬥爭、報復目的，再決定是否受理嗎？



申訴人提出性騷擾申訴時，機關不能預先做任何主觀的猜測，應依性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範等相關規定進行調查處理，並就調查結果，認定性騷擾事件是否成立。

”



萬事以和為貴，當申訴人提出性騷擾申訴時，機關是不是可以要求申訴人息事寧人，以免辦公室氣氛不好？



機關接到申訴人提出性騷擾申訴時，勸申訴人不要申訴，不會解決問題，申訴人心中憤怒無法撫平，被申訴人的行為也無法釐清導正，反而讓性騷擾議題在職場上不斷延伸，造成職場環境不安的氣氛。

”

● 機關篇



機關知道性騷擾發生時，申訴人或被申訴人已離職了，是不是就不需要再實施立即有效的糾正及補救措施？



機關知悉性騷擾發生時，就要啟動立即有效的糾正及補救措施，不因申訴人或被申訴人離職而免除義務。



在網路論壇上，發現有人在討論本機關發生疑似性騷擾事件，機關可以因為未接獲正式申訴，而不做任何處理嗎？



機關非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件時，還是負有啟動立即有效之糾正及補救措施義務，機關須：

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。



● 機關特殊情境之處理

Q

被害人於前任職A機關時，遭受同任職A機關同仁性騷擾，於離職、退休或調任他機關或事業單位後始提起申訴，該如何處理？

A

- 應以A機關為受理申訴調查機關，並由A機關依性工法第13條第4項規定通知被害人勞務提供地之地方主管機關(勞工局)。
- 被害人提起申訴時，如任職其他機關（例如B機關），B機關於該性騷擾案件處理過程中提供被害人必要之協助，例如：被害人配合A機關調查訪談或參加A機關召開之考績委員會對行為人懲處額度陳述意見等，B機關應給予差勤彈性處理；B機關得對被害人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務等。

Q

行為人於原服務A機關涉及對同任職A機關內同仁性騷擾行為，惟被害人提起申訴時，行為人已離職、退休或調任其他機關或事業單位，該如何處理？

A

- 被害人提起申訴時，行為人如任職其他機關（例如C機關），A機關於接獲申訴應通知C機關知悉，並說明後續須請協助事項。
- C機關雖非行為人行為時之雇主，基於行政間互相協助及後續懲處程序與權責歸屬，C機關於該性騷擾案件處理過程中，應適時參與A機關調查過程，並督促行為人配合調查。調查結果如性騷擾屬實，C機關應參考調查審議結果對行為人予以懲處，考績委員會審議該懲處案件時，應通知A機關，並給予被害人就懲處額度陳述意見之機會。

● 機關特殊情境之處理



被害人及行為人於行為發生時分屬A機關、D機關，提起申訴時，雙方均未調離，該如何處理？



- 申訴案件由被害人所屬A機關受理申訴調查，並由A機關依性工法第13條第4項規定通知被害人勞務提供地之地方主管機關。
- 行為人所屬之D機關應給予性騷擾案件調查必要之協助，例如：派員參與A機關申訴處理單位相關會議、差勤彈性處理、協助釐清案情等。
- 如經調查結果認定屬性騷擾之案件，A機關並應將調查報告及處理建議（含懲處事由、種類或其他處理方式）函送D機關參處。D機關考績委員會審議該懲處案件時，應給予被害人就懲處額度陳述意見之機會。



公務人員遭受性騷擾，且行為人為機關首長時該如何處理？



- 適用性別平等工作法之案件：
 1. 被害人應向上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關提出申訴；如經調查認定有性騷擾者，依人事法令予以懲處或移送懲戒，並應送地方主管機關(勞工局)依性工法規定裁罰。
 2. 另依性工法第32條之3第2項規定，機關首長涉及性騷擾行為，且情節重大，於調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得停止或調整職務。
- 適用性騷擾防治法之案件：

被害人應向直轄市、縣（市）主管機關(社會局)提出申訴。



肆

高雄市政府及所屬各機關學校 性騷擾防治與申訴處理作業指引

高雄市政府及所屬各機關學校 性騷擾防治與申訴處理作業指引

通報作業流程

1

申訴受理及調查流程
(適用性工法之案件)

2

申訴受理及調查流程
(適用性騷法之案件)

3

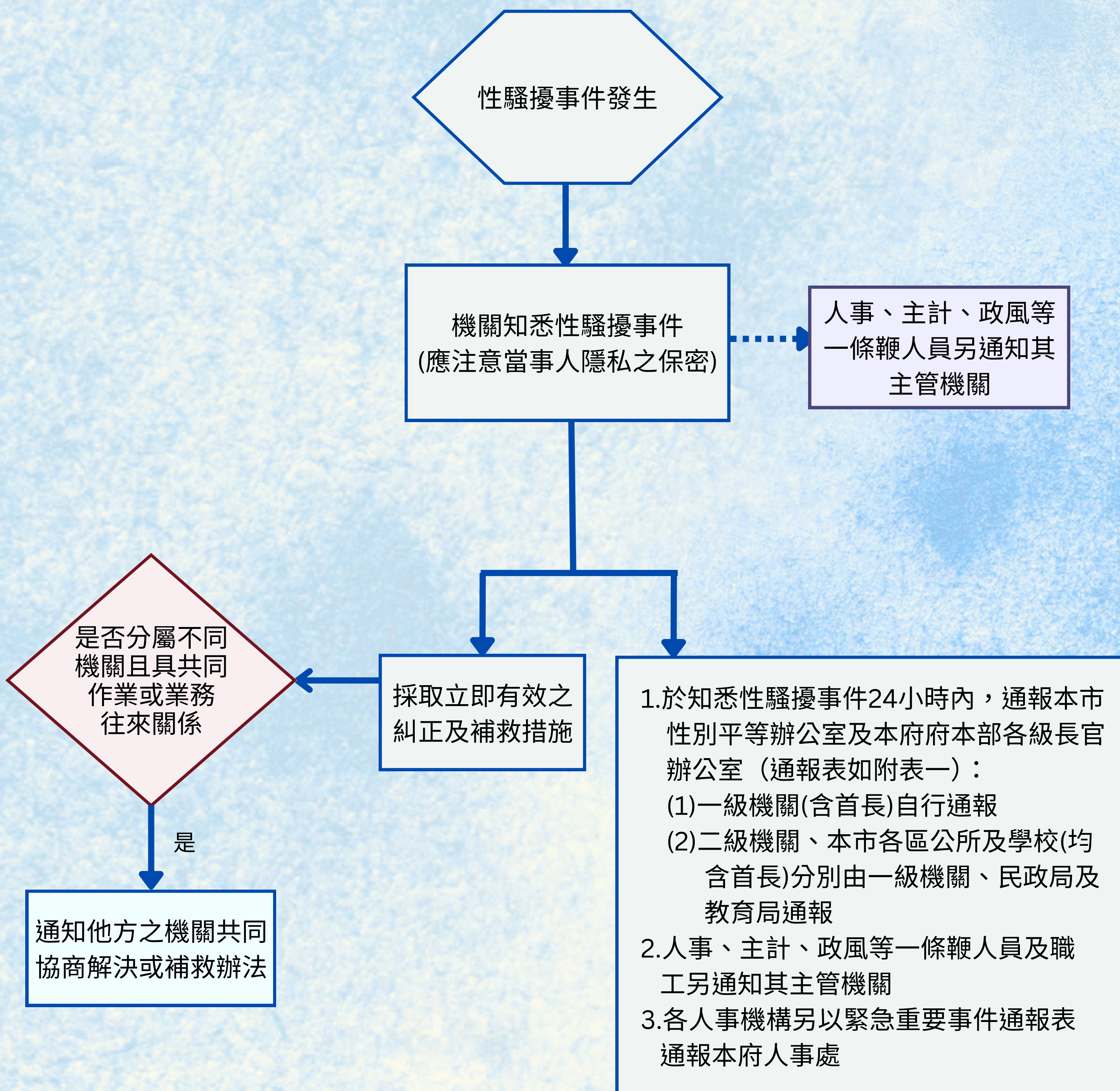
救濟作業流程

4

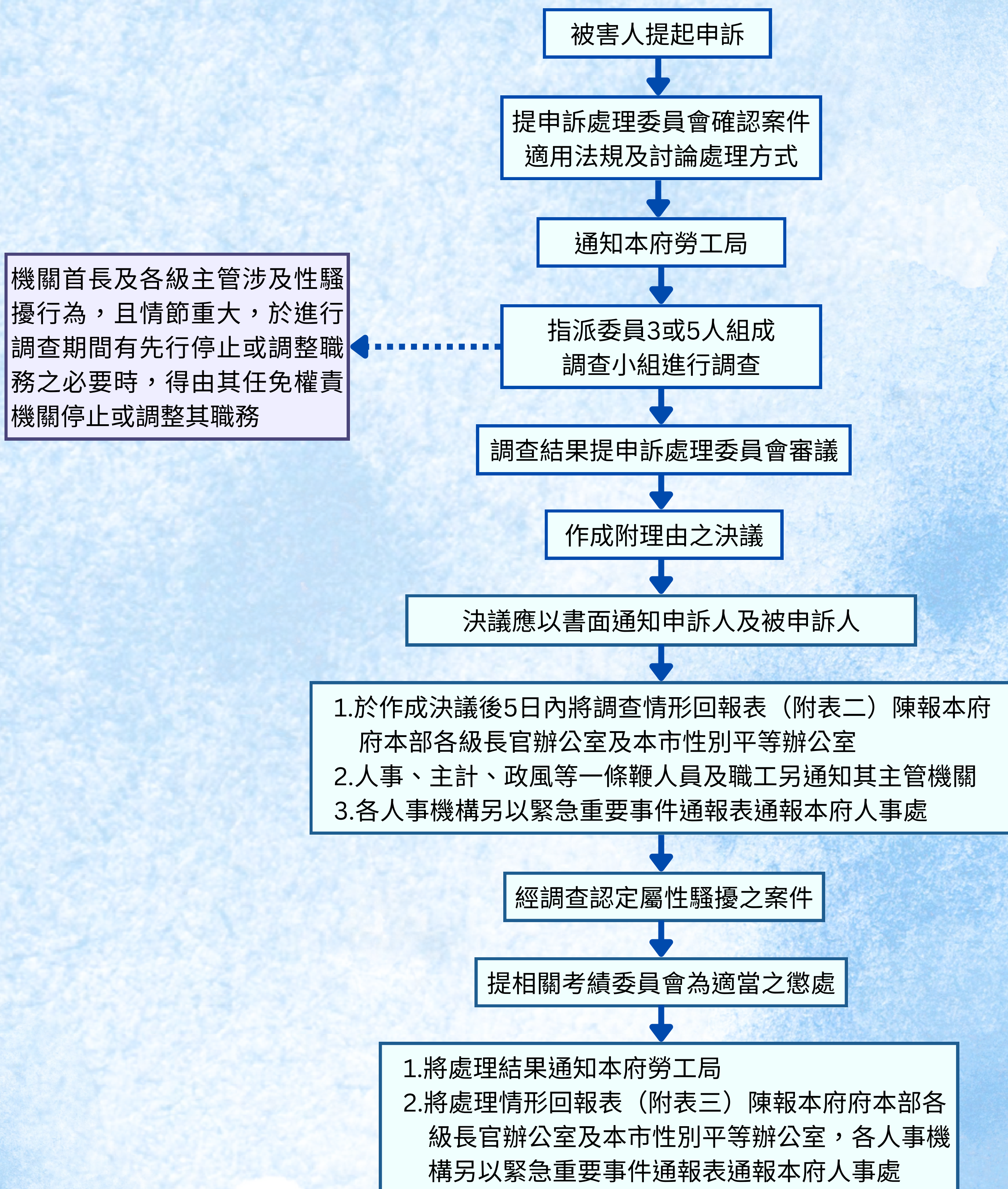
相關表單

5

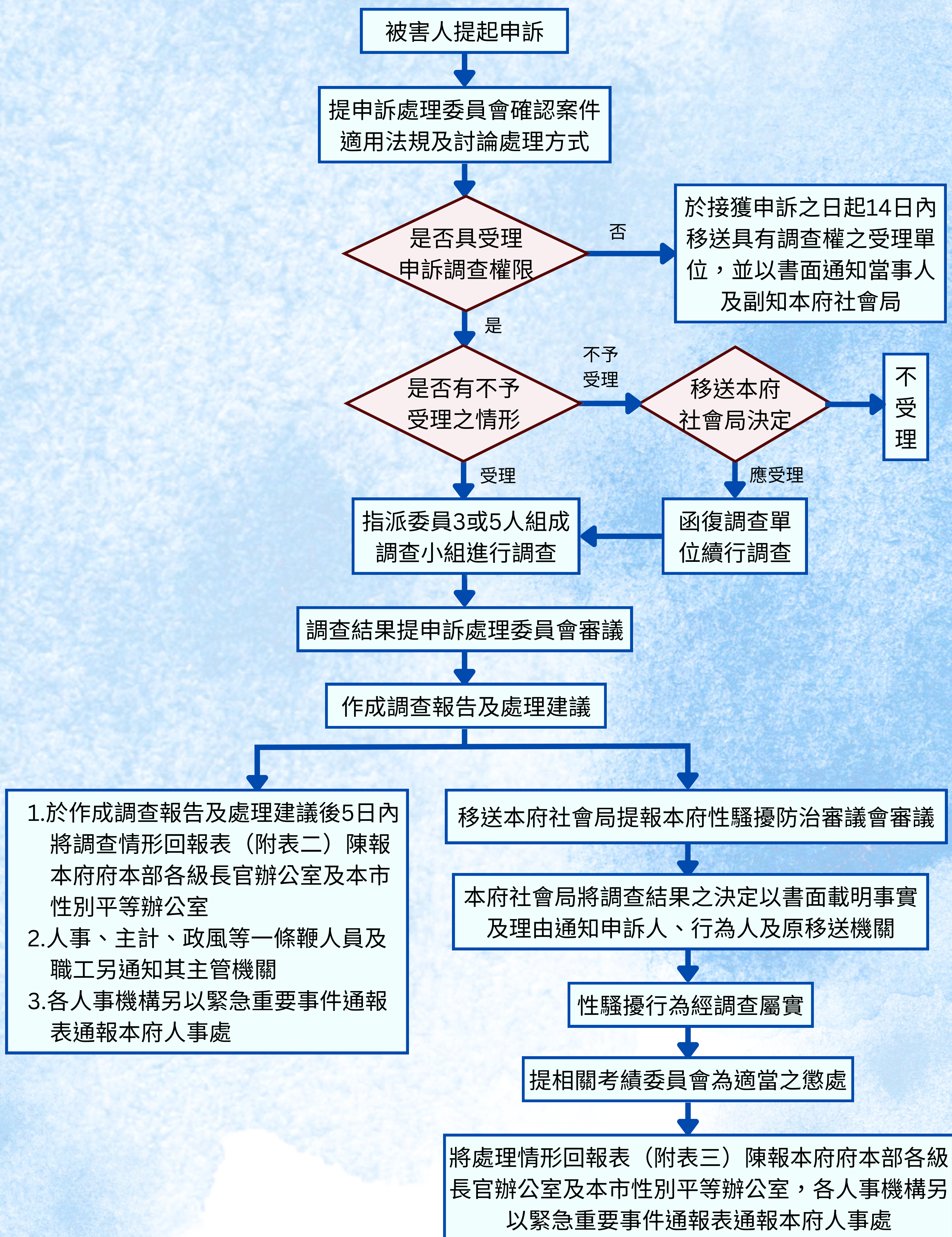
性騷擾事(案)件通報作業流程



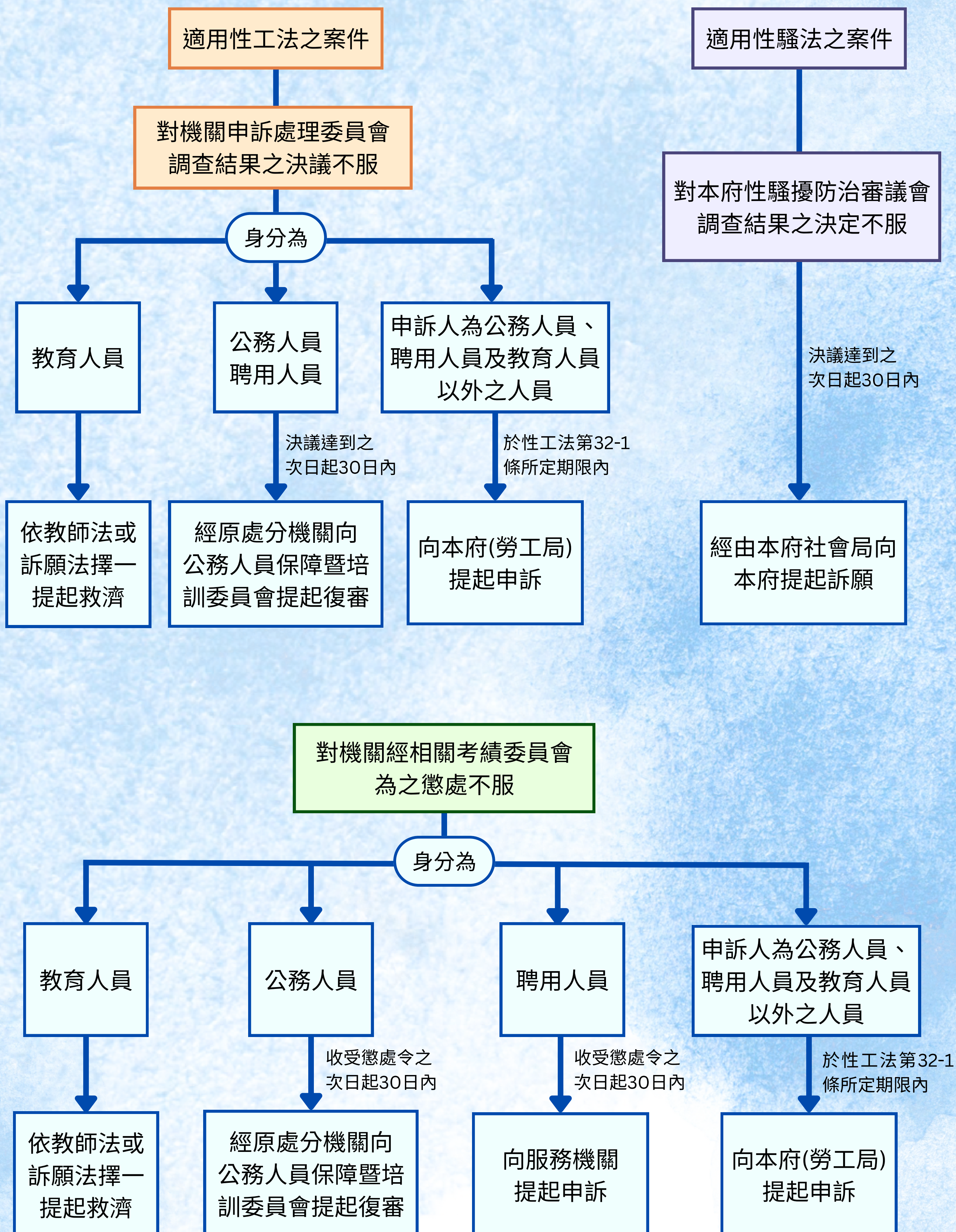
性騷擾事(案)件申訴受理及調查作業流程 (適用性工法之案件)



性騷擾事(案)件申訴受理及調查作業流程 (適用性騷法之案件)



性騷擾事(案)件救濟作業流程



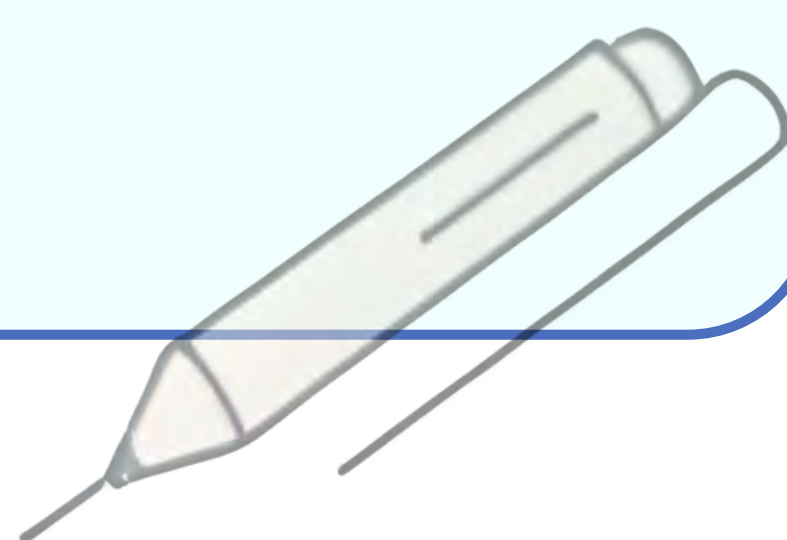
相關表單

- 附表一：性騷擾案（事）件通報表
- 附表二：性騷擾案（事）件調查情形回報表
- 附表三：性騷擾案（事）件處理情形回報表
- 高雄市政府人事處所屬人事機構緊急重要事件性騷擾案件通報表
- 參考範本：
 - 1、性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範
 - 2、適用性別平等工作法－性騷擾事件申訴書
 - 3、適用性別平等工作法－調查結果通知函-公務人員、聘用人員版
 - 4、適用性別平等工作法－調查結果通知函-非公務人員、聘用人員版
 - 5、適用性騷擾防治法－性騷擾事件申訴書
 - 6、適用性騷擾防治法－調查報告及處理建議書
 - 7、適用性騷擾防治法－調查報告及處理建議書通知函



以上表單置於高雄市政府人事處人事服務網(iKPD)/
性騷擾防治專區/法規彙編/本府性騷擾相關規定項下

NOTE



● 參考資料

內容	參考資料來源
壹、1.性平三法適用關係 2.性騷擾定義 貳、2.知悉性騷擾發生時之處理流程 3.受理申訴流程	性別平等工作法、性騷擾防治法及相關子法
壹、4.發生職場性騷擾怎麼辦 貳、2.知悉性騷擾發生時之處理流程 參、職場性騷擾常見樣態Q&A— 4.機關特殊情境之處理	行政院人事行政總處 「行政院所屬中央及地方各機關（構）性騷擾案件申訴處理作業流程指引」（113.3.17）
壹、3.性騷擾樣態 4.發生職場性騷擾怎麼辦 貳、1.機關防治義務 3.職場性騷擾受理申訴流程 4.處理性騷擾案件之重要原則 參、職場性騷擾常見樣態Q&A— 1.觀念篇、2.員工篇、3.機關篇	勞動部「職場性騷擾申訴處理指導手冊」（113.5）
貳、1.機關防治義務 3.職場性騷擾受理申訴流程 肆、高雄市政府及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴處理作業指引	「高雄市政府及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴處理作業指引」及相關作業流程（114.4.8）



