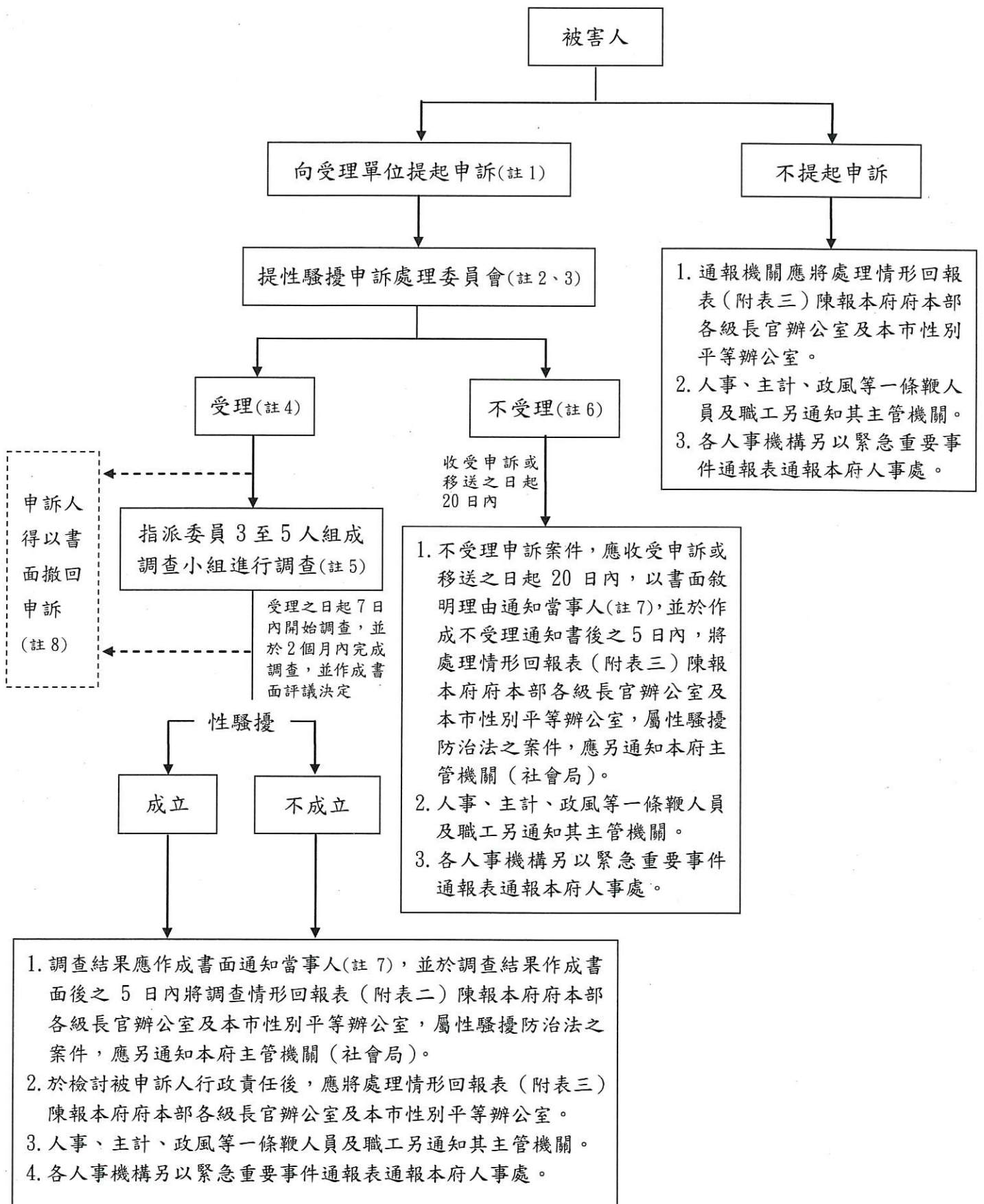


高雄市政府及所屬各機關學校性騷擾事(案)件申訴受理及調查作業流程



註 1：所定作業流程適用於當事人為本府及各機關員工之性騷擾事件。但不包括性別平等教育法規範之校園性騷擾事件。

註 2：所稱性騷擾，係指性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條所規定之情形：

法理定義	性別平等工作法	性騷擾防治法
前提	指下列情形之一。	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，且有下列情形之一者。
交換式性騷擾	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。	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。
敵意環境性騷擾	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。	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。
權勢性騷擾	對於因僱用、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。	對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾。

(參考資料：衛生福利部 103 年 8 月編印「性騷擾案件調查實務操作手冊」第 56 頁)

註 3：各機關應積極防治性騷擾事件之發生，採取適當之預防措施；於知悉性騷擾之情形時，不論是否提出申訴，應採取立即有效之補救措施，以保障同仁工作權益及性平友善環境，相關建議措施如下：

- (一)保護被害人之權益、隱私及安全。
- (二)隔離雙方之工作場所空間，並減少其接觸機會，避免被害人受性騷擾情形再度發生。
- (三)協助被害人申訴及保全相關證據，並紀錄事實發生過程，就相關事實及行為人責任進行必要之釐清。
- (四)依被害人意願進行後續工作調整。
- (五)依被害人意願提供相關友善服務，包含提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
- (六)必要時協助通知警察機關到場處理。
- (七)檢討所屬工作場域之安全。
- (八)辦理性騷擾防治課程，並應副知本市性別平等辦公室。