

# 高雄市政府工務局性騷擾防治措施及申訴處理要點

96年6月5日高市府工人字第0960015426號函訂頒

97年4月11日高市府工人字第0970010690號函修正

第1、2、3、8、10、16點條文

- 一、高雄市政府工務局（以下簡稱本局）為提供員工或員工與服務對象間免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處及處理等措施，以維護當事人權益及工作環境之安全，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、本要點所稱性騷擾，係指性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條所規定之情形。
- 三、本要點適用於加害人或被害人為本局員工或員工與服務對象間發生之性騷擾事件。
- 四、性騷擾防治措施：
  - （一）實施性騷擾防治教育講習。
  - （二）鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。
  - （三）訂定禁止工作場所性騷擾之書面聲明（[如附件一](#)）
  - （四）利用集會或提供宣導品等方式，加強宣導性騷擾防治措施及申訴管道。
  - （五）於工作場所揭示性騷擾防治相關資訊（例如：政策宣示[如附件二](#)）…等）。
- 五、性騷擾事件被害人得於事件發生後一年內，向本局提出申訴。
- 六、本局性騷擾申訴管道如下：
  - （一）申訴專線電話：07-3315416
  - （二）申訴專用傳真：07-3315426

(三) 申訴電子信箱：sex051@kcg.gov.tw

(四) 受理申訴單位：人事室

七、性騷擾申訴得以言詞或書面（格式如[附表一](#)）提出。以言詞申訴者，受理人員應作成紀錄，經向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。申訴內容應載明下列事項：

(一) 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

(二) 申訴之事實內容及相關證據。

(三) 有委任代理人者，應檢附委任書（格式如[附表二](#)），並載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、委任日期。

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

八、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受害人或其代理人者。

(二) 非屬性騷擾範圍之事件者。

(三) 無具體之事實內容或未具真實姓名及住居所者。

(四) 性騷擾事件發生已逾一年者。

(五) 申訴書或言詞作成之紀錄，經通知申訴人於十四日內補正，逾期不補正者。

(六) 同一事件業經調查完畢，並將調查結果函復當事人。

本局不受理性騷擾申訴案件時，應於收受申訴或移送之日起二十日內，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。

加害人非本局員工之案件，應於七日內將申訴書及相關資料移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱主或直轄市、縣（市）政府。但加害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。

九、本局處理性騷擾申訴事件應設**性騷擾申訴處理小組**（以下簡稱處理小組），由副局長一人擔任召集人並為主席，處理小組成員包含人事室主任、政風室主任、法制秘書，及首長指派之人員三至五名；必要時並得聘請學者專家，處理小組女性成員不得低於二分之一。

主席因故無法主持會議時，得指定其他成員代理之。

十、本局性騷擾申訴案件之處理程序如下：

(一) 接獲申訴案件或申訴人完成補正之日起，應於三日內依本要點第七點規定確認是否受理，並簽報首長及通報市府（如**附表三**）。

(二) 確認受理案件，應即簽報首長成立處理小組，處理小組得指派三名以上之處理小組代表進行調查，並作成調查結果報告書，提送處理小組評議。

- (三) 處理小組應於受理申訴或申訴人完成補正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，並通知當事人。
- (四) 處理小組應有小組成員過半數出席始得開會，出席代表過半數同意始得作成決議。
- (五) 處理小組對訴訟繫屬中之性騷擾申訴案件，得決議暫緩調查及決議。
- (六) 決議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。
- (七) 決議除通知當事人外，另依適用法律通知本府社會局或本府勞工局，並於於次月五日前將處理情形回報表（如附表四）送本府人事處。

十一、處理小組調查性騷擾事件時，應秉持客觀、公正、專業原則，以不公開方式為之，參與調查、處理及決議人員，對於申訴事件內容應予保密；違反者，得視情節輕重予以懲處及解除小組職權。

十二、調查、處理性騷擾事件時，應注意下列事項：

- (一) 性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，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、公正原則，給予當事人陳述意見及答辯之機會。

- (三) 被害人之陳述明確無再詢問必要者，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分之資料，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。

十三、性騷擾事件之加害人為本局員工，其性騷擾行為經調查屬實者，調查結果應速送考績（核）委員會為適當之懲處，並予追蹤、考核及監督，避免相同事件或報復情事之發生；如經證實有誣告之事實者，得視情節輕重，應對申訴人為適當之處置。

十四、各處室不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而簽報解職、

調職或其他不利處分。

十五、本局各處室如有聽聞或媒體報導所屬人員涉及性騷擾情事者，應即時主動瞭解及作適當之處置，簽報首長，並加會人事室，於經被害人同意後依規定處理。

十六、本要點如有未盡事宜，悉依性別工作平等法、性騷擾防治法及其他相關規定處理。