

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修正對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>行政規則名稱：高雄市政府及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴作業<u>處理原則</u></p>	<p>行政規則名稱：高雄市政府及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴作業<u>注意事項</u></p>	<p>因應性別平等工作法及性騷擾防治法於一百十二年八月十六日修正公布，茲審酌本府業訂定「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」（以下簡稱本府性騷擾處理作業指引）及相關作業流程，爰僅予以原則性規定，並修正行政規則名稱。</p>
<p>壹、總則</p>		<p>為使規範事項更臻明確，爰參酌性別平等工作法及性騷擾防治法章節名稱，增訂各篇及調整部分點次。</p>
<p>一、高雄市政府（以下簡稱本府）及所屬各機關學校（以下簡稱各機關）為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，並規範各機關性騷擾防治與申訴作業，特依性別<u>平等工作法</u>及性騷擾防治法等相關規定，訂定本<u>原則</u>。</p> <p>各級學校教職員工除性別平等教育法及其他有關法令另有規定外，適用本<u>原則</u>。</p>	<p>一、高雄市政府（以下簡稱本府）及所屬各機關學校（以下簡稱各機關）為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，並規範各機關性騷擾防治與申訴作業，特依性別<u>工作平等法</u>及性騷擾防治法等相關規定，訂定本<u>注意事項</u>。</p> <p>各級學校教職員工除性別平等教育法及其他有關法令另有規定外，適用本<u>注意事項</u>。</p>	<p>配合原性別工作平等法名稱修正為「性別平等工作法」及行政規則名稱修正，爰修正本點文字。</p>
<p>二、本<u>原則</u>所定作業程序適用於<u>被害人</u>或<u>行為人</u>為本府及各機關員工之性騷擾事件。但性別平等教育法規範之校園性騷擾事件，<u>不適用之</u>。</p>	<p>二、本<u>注意事項</u>所定申訴作業程序適用於<u>申訴人</u>或<u>被申訴人</u>為本府及各機關員工之性騷擾事件。但<u>不包括</u>性別平等教育法規範之校園性騷擾事件。</p>	<p>為明確含括所定性騷擾防治、申訴、調查及救濟程序、罰則等作業規範及適用對象，及配合行政規則名稱修正，爰酌作本點文字修正。</p>

<p>三、本原則所稱性騷擾，係指<u>性別平等工作法</u>第十二條及<u>性騷擾防治法</u>第二條所規定之情形。</p>	<p>三、本<u>注意事項</u>所稱性騷擾，係指<u>性別工作平等法</u>第十二條及<u>性騷擾防治法</u>第二條所規定之情形。</p>	<p>配合原性別工作平等法名稱修正為「性別平等工作法」及行政規則名稱修正，爰修正本點文字。</p>
<p>四、本府及各機關發生性騷擾事件之知悉通報、調查結果及處理情形回報程序，應依「<u>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</u>」及相關作業流程辦理。</p>		<p>一、本點新增。 二、為期建置有效、友善之性騷擾防治與申訴機制，並兼顧彈性及處理時效，本府一百十二年八月四日高市府人考字第一一二三〇六七八六〇〇號函訂定本府性騷擾處理作業指引及相關作業流程，明列本府及各機關發生性騷擾事件之知悉通報、調查結果及處理情形回報等作業程序，爰增訂本點規定。</p>
<p>貳、性騷擾之防治及責任</p>		<p>為強化本府及各機關積極防治性騷擾事件之意識及責任，爰增訂本篇並移列現行第十四點及第十五點規定。</p>
<p>五、本府及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，應採取<u>立即有效之糾正及補救措施</u>，並<u>注意被害人安全及隱私之維護</u>。</p>	<p>四、本府及各機關應積極防治性騷擾事件之發生，採取適當之預防、<u>糾正、懲處及補救</u>等措施，並<u>確實維護當事人之名譽及隱私</u>。 <u>各機關知悉性騷擾事件，應依本府通報機制於二十四小時內陳報(如附表一)</u>。 <u>另屬性騷擾防治法事件，並應通報該法本府主管機關</u>。</p>	<p>一、點次變更。 二、因應一百十二年八月十六日修正之性別平等工作法及性騷擾防治法規定，配合酌作第一項文字修正。 三、考量各機關發生性騷擾事件之知悉通報程序已明訂於本府性騷擾處理作業指引及相關作業流程，且修正規定第四點已增訂該通報程序應依上開指引及相關作業流程辦理，爰刪除現行第四點第二項及第三項規定。</p>

<p><u>六、本府及各機關對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、考核及監督，確保申訴決定有效執行，並避免有再度性騷擾或報復情事之發生。</u></p> <p>本府及各機關不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。</p>	<p><u>十四、本府及各機關不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解職、調職或為其他不利之處分。</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、將現行第十七點所訂性騷擾事件之被申訴人為本府或各機關所屬員工，其性騷擾行為經調查屬實者，應予以追蹤、考核及監督，避免相同事件或報復情事之發生之規定，移列至修正規定第六點第一項，並酌作文字修正。</p> <p>三、配合性別平等工作法第三十六條規定，將現行第十四點規定移列至本點第二項，並酌作文字修正。</p>
<p><u>七、照現行規定第十五點。</u></p>	<p><u>十五、本府及各機關關於性騷擾事件調查過程中，得視當事人身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。</u></p>	<p>點次變更。</p>
<p>參、性騷擾之申訴、調查及救濟程序</p>		<p>為規範本府及各機關性騷擾之申訴、調查及救濟相關程序，爰增訂本篇。</p>
<p><u>八、本府及各機關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，並應建立受理性騷擾事件申訴窗口，設立受理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並規定處理程序及設置專責處理人員或單位。</u></p>	<p><u>五、本府及各機關應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規定，並在工作場所顯著之處公告及印發各員工。</u></p> <p><u>前項性騷擾防治措施、申訴及懲戒規定，應包括下列事項：</u></p> <p><u>(一)實施防治性騷擾之政策宣示及教育訓練。</u></p> <p><u>(二)頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。</u></p> <p><u>(三)處理性騷擾事件之申訴、調查及處理機制。</u></p> <p><u>(四)以保密方式處理申</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、配合修正之性別平等工作法及性騷擾防治法規定，酌作第一項文字修正，並將現行第五點第三項規定移列至第一項後段。</p> <p>三、考量修正之性別平等工作法第十三條已增訂性騷擾防治措施應包括之內容事項，爰刪除現行第五點第二項規定。</p> <p>四、為利各機關訂定性騷擾防治措施、申訴及</p>

	<p><u>訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。</u></p> <p><u>(五)對調查屬實行為人之懲處方式。</u></p> <p><u>(六)當事人隱私之保密。</u></p> <p><u>(七)其他性騷擾防治措施。</u></p> <p><u>本府及各機關應建立受理性騷擾事件申訴窗口，設立受理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並規定處理程序及設置專責處理人員或單位。</u></p> <p><u>第一項規定之參考範本如附件。</u></p>	<p>懲戒規定，於現行注意事項一百零八年七月二十二日修訂時增訂現行第五點第四項，檢附本府社會局及勞工局共同討論訂定提供之參考範本，供各機關參用，考量該參考範本已另檢附於本府性騷擾處理作業指引，爰予以刪除。</p>
<p><u>九、性騷擾事件之申訴人或被申訴人為本府及各機關所屬員工者，申訴人或其代理人得以言詞或書面向被申訴人所屬機關提出申訴。但適用性騷擾防治法之申訴案件，得依該法規定提出申訴。</u></p> <p><u>機關首長涉及屬性別平等工作法規範之性騷擾事件者，申訴人或其代理人應向上級機關或監督機關提出申訴；涉及屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，應向本府社會局提出申訴。</u></p>	<p><u>六、性騷擾事件之申訴人或被申訴人為本府及各機關所屬員工者，申訴人或其代理人得以言詞或書面向被申訴人所屬機關提出申訴。但適用性騷擾防治法之申訴案件得於事件發生後一年內提出。</u></p> <p><u>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辦理。</u></p> <p><u>各機關受理申訴後，應依下列規定辦理：</u></p> <p><u>(一)言詞申訴：受理之人員或單位應作成書面紀錄，經向申訴人或代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、配合修正之性騷擾防治法第十四條已依性騷擾情節嚴重程度定明不同申訴期限之規定，爰修正第一項規定。</p> <p>三、修正之性別平等工作法第三十二條之第三項規定，公務人員、教育人員及軍職人員遭受性騷擾，且行為人為第十二條第八項第一款所定最高負責人者，應向上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關申訴。另修正之性騷擾防治法第十四條第三項第二款規定略以，申訴時行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊</p>

(二) 書面提出：申訴人應簽名或蓋章，並載明下列事項：

1. 申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所及聯絡電話。
2. 申訴之事實及相關證據。
3. 申訴日期。

(三) 有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。

(四) 申訴書或言詞作成之紀錄不合第一款至第三款規定，而其情形可補正者，應通知申訴人或代理人於十四日內補正。

本府及各機關受理之申訴事件，其申訴人或被申訴人均非屬本府及各機關所屬員工者，受理機關除應採取適當之緊急處理外，並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、僱主或直轄市、縣(市)政府。但被申訴人不明且非本府及各機關所屬員工

上校編階以上之主管、學校校長、機構之最高負責人或僱用人，得以書面或言詞向該政府機關(構)、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣(市)主管機關提出申訴，爰依上開規定及公務人員保障暨培訓委員會一百零七年三月九日公保字第一〇七一〇六〇〇七六號函明訂所屬機關之首長如涉及性騷擾事件，應交由具指揮監督權之機關決定之意旨，配合修正第二項規定。

四、考量現行第六點第三項及第四項規定已分別明訂於本府性騷擾處理作業指引及相關作業流程，以及性騷擾防治準則規定，爰予以刪除。

<p><u>十、本府及各機關應成立性騷擾事件申訴處理委員會</u>（以下簡稱申訴處理委員會），其受理申訴事件之程序如下：</p> <p>（一）應於受理申訴或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。</p> <p>（二）申訴處理委員會決定受理性騷擾申訴事件後，得指派委員組成調查小組進行調查，調查結果應作成書面並載明理由。</p> <p>（三）調查應秉持客觀、公正、專業之原則，並給予雙方當事人充分陳述意見及答辯機會；<u>有詢問當事人之必要時</u>，應避免重複詢問。</p> <p><u>本府及各機關未依規定期限調查且有違失情事者</u>，得檢討相關人員責任。</p>	<p>者，應移請事件發生地警察機關調查。</p> <p><u>七、各機關員工人數達三十人以上者</u>，處理性騷擾申訴事件時（以下簡稱申訴事件），應組成申訴處理調查小組，並推選一人為小組召集人，進行調查；<u>小組成員之女性比例不得低於二分之一</u>，必要時並得聘請專家學者擔任。</p> <p><u>八、各機關處理申訴事件之程序如下：</u></p> <p>（一）應於受理申訴或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。</p> <p>（二）調查應秉持客觀、公正、專業原則實施調查，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會。</p> <p>（三）<u>申訴人陳述明確，已無詢問必要者</u>，應避免重複詢問。</p> <p>（四）調查結果應作成書面通知當事人及本府性騷擾防治法或性別工作平等法主管機關。</p> <p>（五）依式（如附表二）於次月五日前將處理情形回報上級機關及副知本府人事處。</p>	<p>一、本點由現行第七點及第八點合併修正，並變更點次。</p> <p>二、考量現行第七點申訴處理調查小組組成之規定已明訂於本府性騷擾處理作業指引及相關作業流程，爰予以刪除。另配合工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則規定，將申訴處理調查小組名稱修正為性騷擾事件申訴處理委員會。</p> <p>三、參酌修正之性騷擾防治法所定直轄市、縣（市）主管機關設置之性騷擾防治審議會召集人應指派委員三人至五人組成調查小組進行調查之規定，並考量各機關發生性騷擾事件之調查結果及處理情形回報程序已明訂於本府性騷擾處理作業指引及相關作業流程，且修正規定第四點已增訂該回報程序應依上開指引及相關作業流程辦理，爰於修正規定第十點第一項第二款明訂申訴處理委員會決定受理性騷擾申訴事件後，得指派委員組成調查</p>
--	---	---

		<p>小組進行調查，並將現行第八點第一項第四款調查結果應作成書面之規定移列至該項及刪除性騷擾事件之調查結果及處理情形回報程序。</p> <p>四、配合修正之性別平等工作法及性騷擾防治法規定，酌作現行第八點第一項第二款及第三款文字修正，並合併為修正規定第十點第一項第三款。</p> <p>五、為避免機關怠於處理性騷擾案件，並排除有正當理由須延長調查期限之情形，爰於修正規定第十點第二項增訂各機關未依期限調查且有違失情事者，得檢討相關人員責任之規定。</p>
	<p>十、申訴事件有下列情形之一者，應不予受理：</p> <p>(一)申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。</p> <p>(二)非屬性騷擾範圍之事件。</p> <p>(三)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住所。</p> <p>(四)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。</p> <p>(五)同一事件已調查完</p>	<p>一、本點刪除。</p> <p>二、考量本點規定已明訂於本府性騷擾處理作業指引及相關作業流程，爰予以刪除。</p>

	<p>畢，並將調查結果通知當事人。</p> <p>(六)提起申訴逾期。</p> <p>各機關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及本府性騷擾防治法或性別工作平等法主管機關。</p>	
<p>十一、<u>本府及各機關處理申訴案件作成之評議決定書或不受理通知書</u>，應附記<u>不服該決定或通知得提起救濟之方法、期間及其受理機關</u>。</p>	<p>十一、各機關處理申訴事件作成之<u>調查結果或不受理通知書</u>，應附記<u>不服處理結果得提起再申訴之期間及受理機關</u>。</p>	<p>依修正之性騷擾防治法第十五條第四項及第十六條規定略以，機關就所受理之性騷擾申訴案件應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣(市)主管機關提報性騷擾防治審議會審議後作成調查結果之決定，當事人就該申訴案件調查結果之決定得依法提起訴願，爰該法刪除有關逾期完成調查或當事人不服調查結果得提起再申訴之規定，爰配合酌作文字修正。</p>
	<p>十二、申訴事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：</p> <p>(一)本人或其配偶、前配偶、未婚配偶、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。</p> <p>(二)本人或其配偶、前配偶、未婚配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。</p> <p>(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。</p>	<p>一、本點刪除。</p> <p>二、考量本點規定已明訂於本府性騷擾處理作業指引及相關作業流程，爰予以刪除。</p>

	<p>(四)於該事件，曾為證人、鑑定人。</p> <p>申訴事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一)有前項所定之情形而不自行迴避。</p> <p>(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向該申訴事件之調查單位為之，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作成決定前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>調查人員有第一項所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。</p>	
<p><u>十二、本府及各機關逾期未完成性騷擾事件之調查或當事人不服調查結果之決定者，當事人得分別依性別平等工作法、性騷擾防治法或公務人員保障法等相關規定提出救濟。</u></p>	<p><u>九、各機關逾期未完成調查或當事人不服申訴調查結果者，於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起，適用性別工作平等法之事件，當事人得於二十日內向本府該法主管機關提出申復；適用性騷擾防治法之事件，當事人得於三十日內向本府該法主管機關提出再申訴。</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、因應修正之性別平等工作法、性騷擾防治法及公務人員保障暨培訓委員會一〇〇〇〇〇一〇〇〇〇五〇二七號函有關公務人員保障法第三條及第一百零二條所定保障對象，對於服務機關(構)、學校就性騷擾成立與否作成之決定，得依</p>

		<p>該法規定請求救濟之規定，配合酌作本點文字修正。</p> <p>三、公務人員保障法相關規定：</p> <p>(一)第三條：</p> <p>本法所稱公務人員，係指法定機關（構）及公立學校依公務人員任用法律任用之有給專任人員。</p> <p>(二)第一百零二條：</p> <p>1、下列人員準用本法之規定：一、教育人員任用條例公布施行前已進用未經銓敘合格之公立學校職員。二、私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員。三、公營事業依法任用之人員。四、各機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員。五、應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，或訓練期滿成績及格未獲分發任用之人員。</p> <p>2、前項第五款應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，不服保訓會所為之行政處分者，有關其權益之救濟，依訴願法之規定行之。</p>
--	--	---

肆、罰則及附則		為規範性騷擾行為、事件處理或違反相關規定之罰則及相關附則，新增本篇。
十三、照現行規定第十三點。	十三、處理性騷擾事件之有關人員，對於知悉之內容應負保密責任，不得對外洩漏。違反者，由本府及各機關依規定懲處。	本點未修正。
	十六、本府及各機關如有聽聞或媒體報導本機關人員涉及性騷擾情事者，應即時通報、主動瞭解調查及作適當之處置，並於經被害人同意後依法令規定處理。	一、本點刪除。 二、配合修正規定第四點及第五點已規範各機關發生性騷擾事件之知悉通報程序及應採取立即有效之糾正及補救措施，爰予刪除。
十四、性騷擾事件之被申訴人為本府或各機關所屬員工，其性騷擾行為經調查屬實者，所屬機關應速將調查結果送交考績委員會或 <u>相關成績考核會</u> 為適當之懲處；如經證實有誣告之事實者，除對受誣告者應為回復名譽之處置外亦應對申訴人為適當之處理。	十七、性騷擾事件之被申訴人為本府或各機關所屬員工，其性騷擾行為經調查屬實者，所屬機關應速將調查結果送交考績委員會為適當之懲處，並予追蹤、考核及監督， <u>避免相同事件或報復情事之發生</u> ；如經證實有誣告之事實者，除對受誣告者應為回復名譽之處置外亦應對申訴人為適當之處理。	一、點次變更。 二、現行第十七點部分內容移列至修正規定第六點，並配合現行實務酌作文字修正。
十五、本原則未規定之事項，依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關規定辦理。		一、 <u>本點新增</u> 。 二、考量本規定係依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關規定訂定，倘有未明訂事項應回歸上開法規辦理，爰增訂本點規定。