

高雄流行音樂中心工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範

中華民國 113 年 5 月 6 日核定

中華民國 114 年 7 月 21 日修訂

- 第一條** 高雄流行音樂中心（以下簡稱本中心）為提供受僱者、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法第七條及性騷擾防治準則，訂定本規範。
- 第二條** 本中心之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本規範行之。
- 第三條** 本規範所稱性騷擾，包含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。
- 第四條** 性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：
- 一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。
 - 二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
 - 三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。
- 第五條** 本中心就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、電子信箱或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。（前述公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。本中心申訴方式如附表）。
- 第六條** 本中心就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：
- 一、員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
 - 二、擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。
- 前項教育訓練，以各級主管，及性騷擾事件之申訴、調查及決議之人員，優先實施。
- 第七條** 本中心於知悉性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：
- 一、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
 - (一)考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
 - (二)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
 - (三)啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當

之調查程序。

- (四)被申訴人具權勢地位，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，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- (五)性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本中心得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
- (六)如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- (一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- (二)告知被害人得主張之權利及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
- (三)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- (四)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。

本中心因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本中心仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

第八條 本中心於所屬公共場所及公眾得出入之場所有性騷擾事件發生當時知悉者，該場所之權管單位應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

- 一、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會，預防、減低行為人再度性騷擾之可能，避免報復情事。
- 二、協助被害人申訴及保全相關證據
- 三、必要時協助通知警察機關到場處理。
- 四、檢討所屬場所安全。
- 五、於性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。
- 六、其他認為必要之處置。

本中心於性騷擾事件發生後知悉者，仍應採取有效之糾正及補救措施，並檢討所屬場所安全。

第九條 本中心各場所之權管單位應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

第十條 性騷擾之被申訴人如非為本中心員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本中心仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本中心於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

- 一、以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。
- 二、保護當事人之隱私及其他人格法益。

第十一條

員工於非本中心所能支配、管理之工作場所工作者，本中心應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。

本中心知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

第十二條

本中心將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本中心為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴處理委員會，性騷擾申訴處理委員會置召集人一名，本中心由執行長指定中心人員擔任並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之；置成員三人至七人，除人力資源主管為當然成員外，其餘成員由執行長就中心人員及具備性別意識之專業人士擔任委員，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低於二分之一。

主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之，並應有委員二分之一以上出席，且具備性別意識之外部專業人士應有出席委員二分之一以上，始得開會，出席委員過半數之同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。

派遣勞工如遭受本中心員工性騷擾時，本中心將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

第十三條

性騷擾事件之被申訴人為本中心所屬員工，且其行為屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，申訴人得依性騷擾防治法第十四條規定之期限向本中心提出申訴。

性騷擾之被申訴人為本中心董事長、執行長時，本中心員工、派遣勞工或求職者除可依本中心內部管道申訴外，亦可循外部申訴管道提出申訴，外部申訴管道區分如下：

- 一、如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：
 - (一)申訴人為公務人員，向文化局(代府監督)申訴。
 - (二)申訴人為非前開對象者，向勞工局提起申訴。
- 二、如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應向社會局提出申訴。

如董事長、執行長或各級主管涉及性騷擾行為情節重大者，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得停止或調整其職務。

本中心員工、執行長、董事長利用執行職務之便，對他人為性騷擾，申訴人若依性騷擾防治法第十二條第二項後段規定請求回復名譽之適當處分時，本中心應提供適當之協助。

第十四條 性騷擾之申訴，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，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。
- 三、申訴之事實內容及相關證據。

本中心接獲申訴時，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應通知勞工局。

第十五條 申訴人向本中心提出性騷擾之申訴時，得於本中心決議通知書送達前，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。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

第十六條 本中心接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

申訴處理單位調查之結果，其內容包括下列事項：

- 一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 三、事實認定及理由。
- 四、處理建議。

第十七條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，本中心並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。

第十八條 性騷擾申訴事件之迴避，應依下列規定辦理：

- 一、屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

- (一)參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議等相關人員，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、三等親內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。
- (二)前款人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前款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，向申訴處理委員會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。
- (三)被申請迴避之人員在申訴處理委員會就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。
- (四)第一款人員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，應由申訴處理委員會命其迴避。

二、屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：

- (一)性騷擾事件之調查人員於調查過程中，有下列各目情形之一，應自行迴避：
1. 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該事件之當事人時。
 2. 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。
 3. 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
 4. 於該事件，曾為證人、鑑定人者。
- (二)性騷擾事件之調查人員有下列各目情形之一，當事人得申請迴避：
1. 有前款所定之情形而不自行迴避者。
 2. 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。
- (三)前款申請，應舉其原因及事實，向申訴處理委員會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。
- (四)被申請迴避之調查人員，於申訴處理委員會為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。
- (五)調查人員有第 1 款所定情形不自行迴避且未經當事人申請迴避者，申訴處理委員會應命其迴避。

第十九條

申訴處理委員會應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。
申訴處理委員會召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

第二十條 本中心自接獲性騷擾申訴事件後，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，並通知當事人。

申訴人及被申訴人不服調查結果、決議或懲處之結果，得依下列法令規定提起救濟：

一、屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

(一)公務人員應自決議達到之次日起三十日內經原處分機關向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

(二)公務人員以外之其他人員，依性別平等工作法第三十二條之一申訴期限之規定，向勞工局提起申訴。

二、屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件依性騷擾防治法第十六條規定，自決定達到之次日起三十日內經社會局向高雄市政府提起訴願。

申訴人如認本中心於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向勞工局提起申訴。

第二十一條 申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條第一項規定之限制。

第二十二條 性騷擾行為經調查屬實，本中心將視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知勞工局。如涉及刑事責任時，本中心並將協助申訴人提出告訴。

本中心依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本中心賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

第二十三條 本中心對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

第二十四條 申訴處理委員會委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非本中心之兼職委員出席會議時並得支領出席費。

第二十五條 本規範由董事長核定公布後實施，修正時亦同。