

雲林縣虎尾地政事務所性騷擾防治措施

中華民國 107 年 9 月 12 日訂定全文 16 點

中華民國 113 年 5 月 16 日虎地人第 1130400005 號函修正第四點、第五點、第十一點、第十三點及第十六點，新增第十七至二十點，並於 113 年 5 月 16 日生效

中華民國 113 年 5 月 31 日虎地人第 1130400008 號函修正第一點、第二點、第十一點、第十三點、第十四點、第十七點、第十八點、第十九點，並於 113 年 5 月 31 日生效

一、雲林縣虎尾地政事務所(以下簡稱本所)為保障性別工作權平等，防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，並確實維護當事人之權益，依性別平等工作法、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法、性騷擾防治法施行細則、性騷擾防治準則之規定，訂定本防治措施。

二、本防治措施所稱性騷擾，包括：

(一) 性別平等工作法之性騷擾，謂下列情形之一者：

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。

(二) 性騷擾防治法之性騷擾，係指性侵害犯罪以外，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：

1. 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
2. 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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。

適用前項第一款性別平等工作法所稱之性騷擾事件者，不適用同一項第二款性騷擾防治法所稱之性騷擾事件。

三、本防治措施適用於本所員工執行職務時，遭任何人性騷擾；及本所員工，遭任何人申訴性騷擾事件。

四、受理申訴之處理程序如下：

(一) 前點性騷擾事件之申訴，由被害人或其代理人向本所(人事)提起；其他發生於本所場域之性騷擾事件，被害人得向本所各課提出申訴。

(二) 性騷擾事件申訴，應自事實發生之日起一年內為之。

(三) 申訴應以書面載明下列事項，必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於十四日內以書面補正：

1. 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住

居所、聯絡電話。

2. 有代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書。

3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

4. 年、月、日。

(四) 申訴人或其代理人於案件審議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達人事後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。

(五) 申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：

1. 申訴書或言詞作成之紀錄經通知補正，仍未於十四日內補正。

2. 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人。

3. 提起申訴逾申訴期限者。

五、本所為處理性騷擾事件之申訴，得組成調查暨申訴委員會(以下簡稱調查單位)：

(一) 置委員 7 人，其中一人為主任委員，由秘書兼任，並為會議主席；其他由考績暨甄審委員兼任之；

(二) 前款調查單位人數，女性不得少於二分之一，至七人，其成員之女性代表不得低於二分之一。

本委員會之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請據相關學識經驗豐富者協助。委員任期為一年，均為無給職，因故出缺，由首長指派合適人選繼任或票選選任至原任期屆滿之日止。委員應親自出席，不得代理。

(三) 調查單位開會時，應有全體委員二分之一以上出席方得開會，有出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於會議主席。

(四) 申訴人為本所公務人員及約(聘)僱人員時，由本所人事召集；申訴人為本所技工、工友、駕駛及臨時(約用)人員時，由本所總務召集。

六、迴避原則：

(一) 性騷擾事件申訴及再申訴之調查人員在調查過程中，有下列情形之一，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) 性騷擾事件申訴及再申訴之調查人員有下列情形之一，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，向該性騷擾申訴或再申訴之調查單位

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。

(四)被申請迴避之調查人員在調查單位就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

(五)調查人員有第一款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。

七、本所調查單位調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：

(一)性騷擾事件的調查應以不公開為方式為之，並保護當事人之隱私與人格法益。

(二)性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。

(三)被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，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之情形時，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它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，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。

(八)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。

八、本所人事於接獲性騷擾申訴案件七日內開始調查；不受理之申訴案件，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知當事人，並副知本所主管單位。

九、經調查單位審議非本所受理之性騷擾申訴案件，應於七日內將申訴書及相關資料移送所在地主管機關處理。

十、經調查單位審議確認受理之申訴案件，召集人應指派二人以上組成專案小組進行調查，專案小組須於受理日起二個月內調查完畢，並做成調查報告，提調查單位開會審議，必要時得延長一個月。

十一、調查單位對性騷擾事件調查及處理結果應以書面作成決議，並將調查結果通知當事人及本所主管單位，並副知雲林縣政府。

上述前段書面內容應包括處理結果之理由、提起救濟之期限及受理機關。

十二、性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處、或其他適當處理之建議，並以書面移送人事依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復之情事發生。

十三、救濟途徑：

(一)性別平等工作法之性騷擾申訴案：申訴人及申訴之相對人為本所員工，對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面向本所人事或總務提起申復。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

(二) 性騷擾防治法之性騷擾申訴案：申訴人如不服調查單位之決議，得於調查期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內向雲林縣政府社會處提出再申訴。

十四、本所於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施

(一) 本所因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

1. 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
2. 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。
3. 對性騷擾事件進行調查。

(二) 本所非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

1. 就相關事實進行必要之釐清。
2. 依被害人意願，協助其提起申訴。
3. 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。

(三) 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，任何一方之雇主於知悉性騷擾之情形時：

1. 任何一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法。
2. 保護當事人之隱私及其他人格法益。

十五、本所每年定期參加或鼓勵人員參與縣府性騷擾防治相關教育訓練，並於員工在職訓練，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，參加者將給予公假登記。

十六、本所性騷擾申訴之管道如下：

(一) 專線電話：05-6322070

(二) 傳真：05-6339420

(三) 電子信箱：huweiland@mail.yunlin.gov.tw

本所各課知有性騷擾事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救措施；

並協助被害人申訴事宜，本所人事受理性騷擾申訴後，將呈機關首長指定專責處理人員協調處理。

十七、對於在接受服務人員間發生之性騷擾事件，或於本所辦公出入處發生者亦適用之，總務應就其本所所屬公共場所及公眾得出入場所定期檢討其空間或本所設施。雖非加害人所屬單位，於接獲性騷擾申訴時，採取第十四點所定立即有效之糾正及補救措施，並應於7日內將申訴書及相關資料移送雲林縣政府。

十八、機關首長涉及性騷擾事件，應向雲林縣政府提出申訴。另機關首長或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，得由其具指揮監督權限之上級機關或服務機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。

- 十九、本要點如有未盡事宜，依性騷擾相關規定辦理。
- 二十、本辦法由主任核定公布後實施，修訂亦同。