

# 雲林縣虎尾戶政事務所性騷擾防治申訴及懲處處理要點

113年5月30日雲虎戶字1130001391號訂定

## 一、目的

雲林縣虎尾戶政事務所(以下簡稱本所)為提供員工、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(以下簡稱性工法)第十三條第一項、性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)第七條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則之相關規定，訂定本處理要點。

二、本所之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本處理要點行之。

三、本處理要點所稱性騷擾及權勢性騷擾，係指依性騷擾防治法、性別工作平等法所規範之態樣

四、本處理要點所稱性騷擾之認定，包括：

(一)性別平等工作法之性騷擾認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

(二)性騷擾防治法之性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、言詞、行為、認知或其他具體事實為之。

五、性騷擾之調查，除依性別工作平等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、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，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。

六、本處理要點所稱性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：

(一)羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。

(二)跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。

(三)偷窺、偷拍。

(四)曝露身體隱私部位。

(五)以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。

(六)乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。

(七)其他與前六款相類之行為。

七、本處理要點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。

八、受理申訴之處理程序如下：

(一)前一點性騷擾事件之申訴，由受害人或其代理人向本所（人事或總務）提起；其他發生於本所場域之性騷擾事件，受害人得向本所人員提出申訴。

(二)性騷擾事件之行為人為本所所屬員工，且其行為屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，被害人得依性騷擾防治法第十四條規定之期限向本所提出申訴。性騷擾事件之行為人為本所機關首長者，應向雲林縣政府提出申訴。

(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，應檢附委任書並載其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、住居所、聯絡電話。

3. 申訴事實發生日期、內容、相關證據。

4. 提出之年、月、日。

(四)申訴人或其代理人本所決議通知書送達前撤回申訴者，應以書面為之，於送達人事或總務後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。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。

(五)申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：

1. 申訴書面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。

九、本所為處理性騷擾事件之申訴，應組成調查暨申訴評議委員會（以下簡稱申評會），委員人數為5至9人：

(一)由機關首長指定1人為召集人兼主席，其委員由機關首長就下列人員聘（派）兼之：

1. 本所員工。

2. 專家、學者。

(二)前款委員人數，女性不得少於二分之一，本所委員均為無給職，主席及前款第一目委員因故出缺時，由接任之主任秘書或出缺單位主管繼任，前款第二目委員因故出缺時，由機關首長指派合適人選繼任。

(三)申評會開會時，應有全體人數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，取決於主席。

十、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：

1. 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。
2. 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，向申評會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。
3. 被申請迴避之人員在申評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。
4. 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，應由申評會命其迴避。

(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：

1. 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。
2. 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。
3. 前款申請，應舉其原因及事實，向申評會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。
4. 被申請迴避之調查人員，於申評會為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。
5. 調查人員有第一款所定情形不自行迴避且未經當事人申請迴避者，申評會應命其迴避。

十一、本所申評會調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：

- (一)性騷擾事件的調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私權及其他人格法益。
- (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，必要時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。

(九)參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員不得偽造、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，申評會召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，本機關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。

十二、本所人事或總務於接獲性騷擾申訴案件二十日內由召集人召開申評會會議，審議是否受理，不受理之申訴案件，應以書面通知當事人，並副知雲林縣政府。

十三、調查時程：

經申評會審議確認受理之申訴案件，召集人應指派三人以上組成申訴調查小組進行調查，至少有一人為外聘專業人士，並應於受理日起七日內開始調查，二個月內調查完畢，並做成調查報告，提申評會開會審議，必要時得延長一個月；外聘專業人士於撰寫調查報告及申訴決定書得支領撰稿費，出席會議時，得支領出席費或交通費等必要費用，另受邀協助本委員會調查之本所以外之專家學者出席會議時，亦得支領出席費。

十四、調查結果：

(一)申評會對性騷擾事件調查及處理結果應以書面作成決議，並於決議後一個月內以密件函送將調查結果通知當事人及雲林縣政府，但如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應作成調查報告及處理建議，並於調查報告及處理建議完成後一個月內以書面密件，移送雲林縣政府辦理。

(二)前項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。

十五、懲處、追蹤、考核及監督：

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，並以書面移送人事或總務依規定辦理懲處或移送相關單位執

行有關事項。如經證實有誣告之事實者，亦得對申訴人為適當之懲戒或處理。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。

十六、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：

1. 公務人員及聘用人員得自行政處分達到之次日起三十日內經本所向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。
2. 公務人員及聘用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，向雲林縣政府提起申訴。

(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，對調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。

十七、申訴人有輔導、醫療等需要者，本所得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十八、本所應每年至少派員參加由其他機構辦理有關性騷擾防治的教育訓練或數位學習課程。

前項教育訓練，以各級主管，及受理性騷擾申訴之專責人員或單位成員為優先。參加教育訓練之人員，本所應給予公差假及經費補助。

十九、本所性騷擾申訴之管道如下：

專線電話：05-6329274-109(人事)、05-6329274-118(總務)。

專用傳真：05-6335722(人事)、05-6335722(總務)

專用信箱：huwei.household2@mail.yunlin.gov.tw (人事)、  
huwei.household@mail.yunlin.gov.tw (總務)

專責單位：被申訴人為公務人員及約聘(僱)人員由人事專責處理；被申訴人為技工、工友及臨時人員等為總務專責處理。

二十、本所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：

1. 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。
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. 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。
4. 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。
5. 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。

6. 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：

1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
2. 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
3. 對相關人員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。

本所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，本所仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

二十一、性騷擾之被申訴人如非本所員工，或申訴人如為求職者，本所仍將依本規範相關規定辦理，並採取前點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機關，且具共同作業或業務往來關係者，本所於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前點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。

二十二、本所於所屬公共場所及公眾得出入之場所，為有效預防並積極處理性騷擾事件，應有如下作為：

(一) 本所定期檢討所屬公共場所及公眾得出入之場所之空間與設施整體安全。

(二) 本所於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生有性騷擾事件當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施：

1. 注意被害人安全。尊重被害人意願，減低當事人互動之機會，預防、減低行為人再度加害之可能。避免報復。
2. 注意被害人隱私之維護。
3. 協助被害人申訴及保全相關證據。
4. 必要時協助通知警察機關到場處理。
5. 檢討所屬場所安全。
6. 其他認為必要之處置。

(三) 本所於性騷擾事件發生後知悉者，仍應採取有效糾正補救措施再次檢討所屬場所安全。

二十三、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，得由下列機關停止或調整其職務。

但其他法律別有規定者，從其規定：

(一)機關首長：由雲林縣政府停止其職務。

(二)本所主管或所屬人員：由本所停止或調整其職務。

依前項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）或年功俸（薪）。

二十四、本要點經核定後發布實施，修正時亦同。