彰化縣彰化地政事務所性騷擾防治及申訴處理要點

104年4月17日彰地人字第1040003828號函訂定

112年07月28日彰地人字第1120006741號書函修正

一、目的：

彰化縣彰化地政事務所(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「性別工作平等法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」、「性騷擾防治法施行細則」訂定本要點。

二、本要點所稱性騷擾，包括：

（一）性別工作平等法第十二條之性騷擾，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）性騷擾防治法第二條之性騷擾，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工作平等法所稱之性騷擾事件者，不適用第二款性騷擾防治法所稱之性騷擾事件。

三、本要點適用於下列發生之性騷擾事件：

(一)本所員工、派遣勞工、實習生相互間。

(二)前款人員與求職者、服務對象或工作場域內來訪者間。

員工於工作時間或工作場域外，對不特定之個人有性騷擾防治法所定性騷擾

之情形時，經被害人向本所申訴或經警察機關移送時亦適用之。

本所機關首長如涉及性別工作平等法之性騷擾事件，應向彰化縣政府提出申訴。

四、發生性騷擾事件時，被害人本人或其代理人除可依相關法律請求協助外，並得以書面或言詞，向本所人事室提出申訴：

（一）申訴應檢具申訴書，並載明下列事項提出：

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，並載明其姓名、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。

3、申訴之事實發生日期、內容、相關事證或人證。

4、本人之簽名或蓋章、申訴年月日。

（二）申訴人如以言詞方式提出者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

（三）申訴人或其代理人於案件評議期間得撤回申訴，其撤回方式應以書面為之，於送達本所人事室後即予結案備查，並不得就同一事由再行提出申訴。

申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，本所應通知申訴人於十四日內補正。

第一項之申訴，屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，應自事實發生之日起一年內為之。

五、本所為處理性騷擾申訴案件，應組成性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱申委會）：

（一）申委會置主任委員一人，由秘書兼任，並為會議主席；置委員四人至八人，由**機關首長**指派本所人員兼任之，並得視案件情形增聘專家學者擔任，委員人數，女性不得少於二分之一，男性不得少於三分之一；委員應親自出席，不得代理；另置執行秘書一人由人事**室主任**兼任，兼職幹事若干人，由**機關首長**指定人員派兼之。

（二）委員任期二年，主任委員因故無法主持會議時，得指定委員代理之。期滿得續聘（派），因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

（三）申委會開會時，應有全體委員三分之二出席方得開會，有出席委員

過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主席。

六、申委會調查程序如下：

（一）接獲性騷擾申訴案件，應送請主任委員於三日內確認是否受理，不受理之申訴案件，應簽請**機關首長**同意後備查，並應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知當事人。

（二）確認受理之申訴案件，主任委員應於七日內指派三人至五人組成調查小組，並推選一人為小組召集人，進行調查。調查小組成員之女性不得少於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查成員。調查結束後，由小組成員將結果作成調查報告書，提申委會評議。

（三）申訴應自提出起二個月內結案，必要時，得延長一個月，並通知當事人。

七、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、有第一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。

八、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）性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

（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，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、調查結果：

（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。屬性騷擾防治法規範之申訴案件，應通知彰化縣政府。

(二)前款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、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，並以書面移送本所人事室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。

十一、救濟途徑：

（一）性別工作平等法之性騷擾申訴案：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，得於十日內向本所人事室提起申覆；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決議送達三十日內向彰化縣政府（社會處）提出再申訴。

十二、申委會於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。

十三、本所應妥適利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，於各種公務人員訓練、講習課程中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並鼓勵所屬人員參與性侵害及性騷擾防治相關教育訓練。

十四、申委會委員均為無給職。非本所之兼職委員及參與調查之專業人員撰寫調查報告書，得支領撰稿費，出席會議時得支領出席費。申委會所需經費由本所相關預算項下支應。

十五、本所性騷擾申訴之管道：

專線電話：04-7222612 轉 501

傳　　真：04-7258930

電子信箱：personnel@ch-land.chcg.gov.tw

本所各單位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，本所人事室受理性騷擾申訴後，由**機關首長**指定專責處理人員協調處理。

十六、本要點如有未盡事宜，依性別工作平等法及性騷擾防治法等相關規定辦理。