

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
113年5月27日彰地人字第1130004860號書函修正

壹、總則

一、彰化縣彰化地政事務所(以下簡稱本所)為保障工作權之性別平等，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(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相關規定，訂定本要點。

二、本要點適用於本所員工相互間、員工與服務對象間、員工與來訪人員間，以及場域內來訪者間發生之性騷擾事件，相關申訴及處理程序如下：

- (一) 本所公務人員及聘用人員依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。
- (二) 本所約僱人員、測量助理、技工、工友、約用人員、駕駛、派遣勞工及實習生(以下簡稱非公務人員)依性工法第三十二條之一規定辦理。

本所員工於工作時間或工作場域外，對不特定之個人有本要點第三點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。

本所首長如涉及性騷擾事件，申訴人應向彰化縣政府提出申訴(屬性工法案件為地政處受理，屬性騷法案件為社會處受理)，其處理程序依彰化縣政府規定辦理。

三、本要點所稱性騷擾，包括：

(一) 性工法之性騷擾，指下列情形之一：

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) 性工法之權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

(三) 本所人員有下列情形之一者，亦適用性工法之規定：

1. 於非工作時間，遭受機關內之同一人，為持續性性騷擾。
2. 於非工作時間，遭受不同機關(事業單位)，具共同作業或業務往來

關係之同一人，為持續性性騷擾。

3. 於非工作時間，遭受機關首長(或僱用人)為性騷擾。

(四) 性騷法之性騷擾，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：

1. 以明示或暗示之方式，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。

2. 以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

(五) 性騷法之權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

(六) 第一款第一目所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷法之規定。

性騷擾之調查，除依前項規定認定外，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。

貳、預防措施

四、本所各單位應防治工作場所性騷擾之發生，保護本所人員不受性騷擾之威脅，建立友善工作環境，提升本所人員性別平權觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

本所人員如於非本所所能支配、管理之工作場所工作者，本所各單位應為工作環境性騷擾風險類型辨識及提供必要防護措施，並事前詳為告知。

五、本所各單位應妥善運用多元方式，加強性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。本所應就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

(一) 本所人員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，應每年定期接受相關教育訓練，並列為優先實施對象。

六、本所受理性騷擾申訴之管道及權責單位如下，並於本所網站公開揭示：

(一) 本所公務人員、聘僱人員及臨時約僱人員：向人事室申訴。

電話：04-7222612 分機 501

傳真：04-7258930

(二)本所技工、工友、駕駛及約用人員：向第四課(工友管理)申訴。

電話：04-7222612 分機 407、401

傳真：04-7259382

(三)本所測量助理：向第二課申訴。

電話：04-7222612 分機 210、201

傳真：04-7288062

(四)本所受理性騷擾申訴電子信箱：(人事室收到信件後，立即轉寄上開權責單位主管辦理。)

personnel@ch-land.chcg.gov.tw

七、本所設置性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱申委會），負責處理性騷擾申訴案件。

申委會置委員七人至十一人，其中一人為主任委員，由本所秘書兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理或出席委員互推一人代理之；其餘委員於受理申訴案件時，由機關首長就本所人員及具備性別意識之外部專業人士(至少一人)聘(派)兼之，且女性委員比例不得低於二分之一，男性不得低於三分之一；委員應親自出席，不得代理。另兼職幹事若干人，由機關首長指定人員派兼之，配合辦理申訴案相關行政作業。

申委會之組成由人事室負責簽辦，第六點受理申訴單位接獲申訴案件時，應立即通知人事室於三日內，簽請機關首長組成申委會，並通知各委員及上開受理申訴單位。

申委會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數之同意始得決議，可否同數時，取決於主席。

參、申訴調查處理程序

八、本所接獲申訴事件時，應依事件發生之場域及當事人之身分關係，先行確認釐清案件適用法規，不具受理申訴調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位，未能查明受理單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查，並書面通知當事人、副知彰化縣政府(社會處)。

本所場域內來訪者間發生之性騷擾申訴事件，原則由該場域所屬單位辦理前項事宜，並副知人事室。

九、本所各單位於知悉有性騷擾情形時，應就業管事項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。
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. 本所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，得報請彰化縣政府暫時停止或調整其職務；經調查未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員相關法律予以停職或免職者，得依規定申請復職，及補發停職期間之本俸、年功俸或相當之給與。

(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。

(三) 本所各業管單位因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，仍應依前款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

十、被害人及行為人分屬不同機關(事業單位)，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之機關(事業單位)於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前點所定立即有效之糾正及補救措施：

(一) 任一方之機關(事業單位)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。

(二) 保護當事人之隱私及其他人格法益。

十一、本所各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。

本所各單位知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取下列有效之糾正及補救措施：

(一) 事件發生當時知悉：

1. 協助被害人申訴及保全相關證據。
2. 必要時協助通知警察機關到場處理。
3. 檢討所屬場所安全。

(二) 事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。

(三) 必要時得採取下列處置：

1. 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
2. 避免報復情事。
3. 預防、減低 行為人再度性騷擾之可能。
4. 其他認為必要之處置。

十二、發生性騷擾事件時，被害人或其代理人得依附件本所所訂書表向第六點業管單位提出申訴，經受理後進行調查。

如屬性騷法規範之事件，申訴期間依該法第十四條規定辦理。

第一項申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為申訴者，受理人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一) 申訴人姓名、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、職稱、住居所、聯絡電話。
- (二) 申訴事實發生或知悉日期、內容、相關事證或人證。
- (三) 申訴之年、月、日。
- (四) 有法定代理人或委任代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所及聯絡電話。委任者，並應檢附委任書。

屬性騷法規範之性騷擾事件，申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，受理權責單位應通知申訴人於十四日內補正。

本所於接獲第一項申訴時，應依性工法第十三條第四項規定，通知彰化縣政府(勞工處)。

本所於接獲第二項申訴時，有性騷法第十四條第五項所定不予受理情形者，應依性騷法施行細則第十四條第二項規定，移送彰化縣政府(社會處)決定不予受理或應續行調查。

十三、申訴人於申委會作成決定前，得以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再行申訴。

十四、申委會調查及審議程序如下：

- (一) 受理之申訴案件，主任委員應於申訴或移送到達之日起七日內指派委員三人以上組成申訴調查小組進行調查，且小組成員應有具備性別意識之外部專業人士。
- (二) 申訴調查小組調查過程應保護當事人之隱私；必要時，得請當事人

到會或實地進行訪談，調查結束後，並應作成調查報告書，提申委會審議。

(三) 前款調查報告書內容應包括下列事項：

1. 性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
3. 事實認定及理由。
4. 處理建議。

(四) 申訴案件之審議，得通知當事人及關係人到場說明；必要時，並得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明。

(五) 申委會會議以不公開為原則，對申訴案件之審議，應作出成立或不成立之決定。決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。

(六) 申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關機關依規定辦理。

(七) 屬性工法之申訴案件應自接獲申訴之翌日起二個月內作結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

(八) 屬性騷法之申訴案件，應自受理申訴或移送到達之日起二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

十五、申委會調查及審議原則如下：

(一) 性騷擾事件調查應以不公開方式為之，並保護當事人隱私及其他人格法益。

(二) 調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。

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

(四) 申訴人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(五) 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等情形時，應避免其對質。

(六) 調查人員因調查必要，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) 對在性騷擾案件申訴、調查、偵查或審理程序中，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。

十六、涉及性騷法且屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件，本所業管單位於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向彰化縣政府(社會處)申請調解。

十七、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

- (一) 申訴不符第十二點程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。
- (二) 同一事由經申訴決定確定，或經撤回後，再提起申訴。
- (三) 對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。

十八、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及審議人員，應依下列規定辦理：

- (一) 保護當事人與受邀協助調查之個人隱私及其他權益；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者外，應予保密。
 - (二) 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，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，簽報首長依法懲處並解除其聘(派)兼。

十九、迴避原則：

- (一) 性工法之性騷擾申訴案：依工作場所性騷擾防治措施準則第十五條規定辦理。
- (二) 性騷法之性騷擾申訴案：依性騷擾防治法施行細則第十五條規定辦理。

二十、申委會對已進入司法程序之性騷擾申訴，涉及性工法者，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，不受第十四點結案期限之限制。

二十一、適用性工法之性騷擾事件，當事人為公務人員不服性騷擾申委會就性騷擾成立或不成立之決議者，得於收受書面通知三十日內繕具復審書，經由本所向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

二十二、適用性工法之性騷擾事件，當事人為申訴案件當事人為非公務人員，於申訴案件被申訴人為機關首長(或僱用人)、機關未處理或不服機關所為之調查或懲處結果者，得依性工法第三十二條之一第一項規定，逕向彰化縣政府(勞工處)提起申訴。

肆、申訴決定或調查結果之處理

二十三、申委會對第十四點決定成立性騷擾行為之被申訴人，應作成懲處及其他適當處理之建議，並移請人事權責單位依規定辦理懲處或轉送相關單位執行有關事項；如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處或處理。

前開懲處程序，列席之被害人得對懲處程度陳述意見，並列入懲處決定重要參考。

二十四、屬性工法規範之申訴案件，經申委會作出成立決定者，應按勞動部規定之內容及方式，通知彰化縣政府(勞工處)。

屬性騷法規範之申訴案件，申委會調查結果，應作成調查報告及處理建議，移送彰化縣政府(社會處)辦理。

伍、被害人保護與扶助

二十五、當事人有輔導、醫療等需要者，本所得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

二十六、性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、考核及監督，確保申訴決定確實有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

二十七、被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，應給予公假。

陸、附則

二十八、申委會委員均為無給職。但非本所人員兼任之委員及參與調查之人員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。

二十九、申委會所需經費由本所相關預算項下支應。

三十、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規規定辦理。