

# 彰化縣北斗戶政事務所性騷擾防治申訴及調查處理要點

111年11月18日彰北戶字第1110004727號函訂定  
113年06月12日彰北戶字第1130002357號簽呈修正

## 壹、總則

一、彰化縣北斗戶政事務所(以下簡稱本所)為防治性騷擾及提供人員(包含受僱者及求職者)免於性騷擾之工作及服務環境，以維護當事人之權益及隱私，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、本要點適用於本所人員間、人員與服務對象或工作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、工友、約用人員(以下簡稱非公務人員)依性工法第三十二條之一規定辦理。

本所人員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情形，經被害人向本所申訴或經警察機關移送時亦適用之。

本所機關首長涉及性工法之性騷擾事件，應向彰化縣政府民政處申訴。

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，每

年應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) 專線電話：04-8882779 (人事單位)

(二) 電子信箱：beidou@bd-house.chcg.gov.tw

(三) 本所機關首長涉及性騷擾事件向彰化縣政府民政處申訴。

七、本所為處理性騷擾申訴案件，建立性騷擾申訴處理管道，協助申訴人向彰化縣政府性騷擾申訴處理委員會(以下稱申委會)提出申訴。

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、副知縣府社會處。

九、本所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. 本所各級主管及所屬機關首長涉及性騷擾行為，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、性騷擾事件之申訴，由被害人或其代理人向本所人事單位提起，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。

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，通知縣府勞工處。

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，移送縣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、涉及性騷法且屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件，本所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，應協助其向縣府社會處申請調解。

十五、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。

十六、參與性騷擾申訴事件之處理、調查人員，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，應即終止其參與，並得視其情節輕重，簽報首長依法懲處。

十七、參與性騷擾申訴案件之處理、調查人員，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、三親等內之姻親者，應自行迴避。屬性騷法施行細則所定應自行迴避者，亦同。前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向申委會申請迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在申委會就該申請事件為準駁前，應停止處理、調查或審議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申委會命其迴避。

十八、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，得依性工法規定，逕向縣府勞工處提起申訴。

#### 肆、申訴決定或調查結果之處理

十九、依申委會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、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，通知縣府勞工處。

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，移送縣府社會處辦理。

#### 伍、被害人保護與扶助

- 二十一、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。
- 二十二、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。
- 二十三、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

- 二十四、受理申訴後，申委會審議程序、調查及審議原則，依彰化縣政府性騷擾防治申訴及調查處理要點相關規定辦理。
- 二十五、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規規定辦理。