

# 雲林縣西螺戶政事務所性騷擾防治、申訴及調查處理措施

107年9月8日訂定

113年5月7日修正

113年5月30日修正

一、雲林縣西螺戶政事務所(以下簡稱本機關)為提供免受性騷擾之工作及服務環境，採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法、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，訂定本措施。

二、本防治措施性騷擾之定義與認定，包括：

(一) 性別工作平等法所稱性騷擾，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。

所稱權勢性騷擾，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。

有下列情形之一者，適用本法之規定：

1. 受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。

2. 受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

3. 受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

前三項性騷擾之認定，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。另性騷擾之調查，除依前述規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

1. 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。

2. 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。

3. 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

(二) 性騷擾防治法之所稱性騷擾，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。

所稱權勢性騷擾，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。

性騷擾之樣態，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) 曝露身體隱私處。
- (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、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處。
- (七) 其他與前六款相類之行為。

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。

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

- 三、本措施適用於所屬員工執行職務時，遭任何人性騷擾；及所屬員工，遭任何人申訴性騷擾事件。
- 四、本機關為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。
- 五、本機關於知悉有性騷擾之情形時，應保護被害人之權益及隱私，並將採取下列立即有效之糾正及補救措施；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，該行為人之雇主，亦同：

(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. 對申訴人提供法律或轉介諮詢管道、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. 本機關首長及各級主管涉及性騷擾行為且情節重大時，於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. 經本機關查證性騷擾行為屬實者，應視情節輕重，對行為人為適當之懲處或處理；經查證性騷擾行為不屬實且係申訴人惡意虛構者，對申訴人亦應為適當之懲處或處理。

(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，提供法律或轉介諮詢管道、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

本機關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，本機關仍將依前項第2款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

六、性騷擾之被申訴人如非為本機關員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本機關仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條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事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本機關於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條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。

七、本機關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)本機關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)本機關於知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生有性騷擾事件者，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)本機關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。

八、適用性騷擾防治法案件，被害人得視行為人身分，提出性騷擾申訴：

(一)申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校：向該所屬單位提出。

(二)申訴時行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人：向該單位或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。

(三)申訴時行為人不明或為前2款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

九、性騷擾事件之被害人得於下列時效前提出申訴：

(一)適用性別工作平等法案件：

受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

1. 被申訴人屬最高負責人或僱用人。
2. 雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。

受僱者或求職者依前項但書規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

1. 被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾2年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。
2. 被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾3年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾7年者，亦同。

有下列情形之一者，依各款規定辦理，不受前項規定之限制。但依前項規定有較長申訴期限者，從其規定：

1. 性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起3年內申訴。
2. 被申訴人為最高負責人或僱用人，申訴人得於離職之日起1年內申訴。但自該行為終了時起，逾10年者，不予受理。

(二) 適用性騷擾防治法案件：

1. 屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後2年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾5年者，不得提出。
2. 屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後3年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾7年者，不得提出。
3. 性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後3年內提出申訴。但依上開各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

十、本機關應責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會及方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

依性騷擾防治之教育訓練，本機關應每年至少辦理一次或參加其他機構辦理之防治性騷擾相關教育訓練，參加者機關應給予公差假登記及經費補助，其內容如下：

(一) 本機關所屬員工教育訓練內容如下：

1. 性別平等知能。
2. 性騷擾基本概念、法令及防治。
3. 性騷擾申訴之流程及方式。
4. 其他與性騷擾防治有關之教育。

(二) 本機關擔任主管職務與參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員教育訓練內容如下：

1. 性別平等教育法、性別平等工作法及本法之認識與事件之處理。
2. 覺察及辨識權力差異關係。
3. 性騷擾事件有效之糾正及補救措施。
4. 被害人協助及權益保障事宜。
5. 其他與性騷擾防治有關之教育。

前項第2款人員之教育訓練，應優先實施之。

依性別平等工作法應實施防治性騷擾之教育訓練，僱用受僱者30人以上之雇主，應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- 一、針對受僱者，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- 二、針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。

前項教育訓練，應對本機關各級主管為優先實施對象。

- 十一、本機關就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、電子信箱或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。

受理性騷擾申訴之管道如下：

專線電話：05-5862127

專線傳真：05-5871101

專用信箱或電子信箱：siluo.household@mail.yunlin.gov.tw

專責處理人員姓名或單位名稱：本機關人事單位

本機關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，本機關受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

- 十二、本機關將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

- 十三、本機關設置性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱委員會），以處理性騷擾事件之申訴：

(一)設立常設之性騷擾申訴調查委員會處理及調查性騷擾案件，委員會並置主任委員1名，並為會議主席，主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之；置委員3人，其女性代表比例不得低於二分之一，男性代表以三分之一以上為宜，並得視需要參考衛生福利部、勞動部或教育部建置之性騷擾調查專業人才庫，聘請專家學者擔任委員會成員。

(二)委員會開會時，應有全體人數過半數之出席始得開會，有出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於召集人。

(三)於處理性騷擾事件之申訴時，應組成性騷擾事件調查單位，並進行調查。調查委員為3人以上，其中調查委員女性代表比例不得低於二分之一，男性代表以三分之一以上為宜，並得視需要聘請專家學者擔任調查委員。

(四)委員會負責性騷擾案件成立與否之審議、決定。

調查委員會委員均為無給職。但本機關職員以外之委員撰寫調查報告書，得依規定支給撰稿費；出席會議時，得依規定支給出席費及交通費。

審議會所需經費，由本機關業務費項下支應。

- 十四、性騷擾之被申訴人為本機關首長時，本機關員工屬公務人員保障法適用及準用對象者，向本機關之上級機關雲林縣政府提起申訴；非屬公務人

員保障法適用及準用對象者，得依性別平等工作法第 32 條之 1 第 1 項第 1 款規定，逕向主管機關雲林縣政府提起申訴。

十五、性騷擾之申訴，應以書面、言詞或電子郵件提出。其以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項：

- (一)申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
- (二)有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。**(應檢附委任書)**
- (三)有委任代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。
- (四)申訴之事實內容及相關證據。
- (五)申訴之年月日。

書面、言詞或電子郵件作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於 14 日內補正。

依行政程序法第 22 條及民法第 1089 條規定，未成年者之性騷擾申訴，應由其父母共同提出。

十六、本機關性騷擾處理程序如下：

- (一)本機關接獲依性別平等工作法之性騷擾申訴案件，受理申訴後，依法應對性騷擾事件進行調查，機關應自接獲性騷擾申訴之翌日起 2 個月內結案(即作成決議並以書面通知申訴人及被申訴人)；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。亦即最長 3 個月內必須讓申訴人知悉申訴案件之決議。
- (二)本機關所屬員工違反性騷擾防治法，而由本機關調查處理時：
  1. 性騷擾申訴如非適用性騷擾防治法案件，應於申訴或移送到達之日起 20 日內，移送該事件之主管機關，並副知當事人。
  2. 性騷擾申訴案件如於本機關不具調查權限者，應於接獲申訴之日起 14 日內查明並移送管轄單位，未能查明管轄單位者，應移送警察機關就性騷擾申訴逕為調查。移送時以書面通知當事人，並副知本機關所在地直轄市、縣(市)主管機關即雲林縣政府。
  3. 有下列情事應不予受理者，移送本機關所在地直轄市、縣(市)主管機關即雲林縣政府：
    - (1)當事人逾期提出申訴。
    - (2)申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。
    - (3)同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。
  4. 確認受理之申訴案件，應於申訴提出或移送申訴案件到達之次日起 7 日內進行調查，並 2 個月內調查完畢，必要時得延長 1 個月，延長以 1 次為限，並書面通知當事人。
  5. 調查完畢後本機關應作成調查報告及處理建議，移送本機關所在地直轄市、縣(市)政府即雲林縣政府審議。

十七、性騷擾事件調查時應遵守迴避原則

- (一)性騷擾事件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，向本委員會提出，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本委員會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1款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本委員會命其迴避。

十八、委員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，並得邀請具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)對於當事人之姓名或其他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。

十九、性騷擾事件之調查人員應具備性別平等意識。

二十、本機關調查性騷擾事件，必要時，得請求警察機關協助。

二十一、本機關對性騷擾事件應作成調查報告及處理建議。

本機關所為調查報告及處理建議，應載明下列事項：

- 一、性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
- 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 三、被申訴人、申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。
- 四、相關物證之查驗。
- 五、性騷擾事件調查結果及處理建議。

二十二、性騷擾申訴調查委員會或調查單位應有委員或調查單位成員過半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員或調查人員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

二十三、調查結果通知及救濟途徑：

(一) 屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：機關經調查認定屬性騷擾之案件，應將處理結果通知地方主管雲林縣政府，機關當事人對申訴案件之決議不服者，依性別平等工作法第 32 條之 1 規定，向地方主管機關雲林縣政府提起申訴。但當事人為公務人員保障法第 3 條或第 102 條所定保障對象，應依公務人員保障法第 25 條規定提起復審。

(二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：本機關將調查報告及處理建議移送本機關所在地主管機關即雲林縣政府審議，經審議後，由雲林縣政府將該申訴案件之調查結果通知當事人及本機關。當事人如不服雲林縣政府之申訴調查結果，得依性騷擾防治法第 16 條第 4 項規定，於調查結果通知送達之次日起 30 日內檢附行政處分影本、訴願書至雲林縣政府，由雲林縣政府層轉訴願管轄機關即衛生福利部審議，如不服訴願決定，得於決定書送達之次日起 2 個月內提起行政訴訟。

二十四、懲處、追蹤、考核及監督：

(一) 性騷擾行為經調查屬實，本所得於調查紀錄函送雲林縣政府後，應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，如申誡、記過、調職、降職、減薪…等，提交本所考績暨甄審委員會審議懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性侵害、性騷擾或報復情事發生。

(二) 本所員工如經證實有誣告他人性騷擾情事者，亦得提本所考績暨甄審委員會審議懲處。其涉及刑事責任時，並移送司法機關處理。

(三) 機關首長如涉及性騷擾事件，應交由具指揮監督權限之上級機關雲林縣政府決定。

(四) 違反性別平等工作法之性騷擾申訴案件，機關就申訴處理單位作成之懲處建議，應依考績法、公務員懲戒法或相關人事法規規定程序辦理。

二十五、本機關於性騷擾事件調查程序中，獲知權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人有調解意願時，應協助其向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。

調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

經調解成立，調解書上載有當事人同意撤回申訴、告訴、自訴或起訴意旨，於法院核定後，其已提起之申訴、刑事告訴或自訴均視為撤回。

二十六、本機關於性騷擾事件調查過程中，應視被害人之心身狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務，或轉介被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關提供服務。



- 二十七、本機關對於在性騷擾事件申訴、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。  
前項不當之差別待遇指解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處置措施或處分。
- 二十八、本機關及任何人對被害人之姓名及其他足資識別被害人身分之資訊，除法律另有規定外，應予保密，且不得以媒體或其他方法公開或揭露。  
前項所定其他足資識別被害人身分之資訊，包括被害人照片、影像、圖畫、聲音、住址、親屬姓名或其關係、就讀學校、班級、工作場所或其他得以直接或間接方式識別該被害人個人之資料。
- 二十九、本機關受僱人、負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依法應對被害人為回復名譽之適當處分時，本機關應提供適當之協助。
- 三十、本措施於性侵害犯罪防治法第2條第1款所定之犯罪，除申訴調查程序外，準用之。
- 三十一、本措施對於在接受服務之人員間發生之性騷擾事件，亦適用之。雖非加害人所屬單位，於接獲性騷擾申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於7日內將申訴書及相關資料移送雲林縣政府。
- 三十二、本措施經核定公佈後實施，修訂時亦同。