

雲林縣政府員工性騷擾防治及申訴處理措施

中華民國 113 年 6 月 28 日府人考一字第 1133112178 號函訂定

- 一、雲林縣政府(以下簡稱本府)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，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以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）第十三條第一項及性騷擾防治法第七條第一項規定訂定本措施。
- 二、本措施所稱性騷擾，係指性工法第十二條及性騷擾防治法第二條規定之情形。
- 三、本措施適用於性騷擾事件，相關申訴、救濟及處理程序依身分類別區分如下：
 - （一）公務人員、教育人員及軍職人員：依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。
 - （二）非前款規定之人員：依性工法第三十二條之一規定辦理。本府人員於工作時間或工作場域外，對不特定之個人有前點所定性騷擾情形，經被害人向本府申訴或經警察機關移送時亦適用之。
- 四、本府各單位應防治工作場所性騷擾之發生，保護本府人員不受性騷擾之威脅，建立友善工作環境，提升本府人員性別平權觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
- 五、本府於知悉性騷擾之情形時，應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等服務。
 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. 本府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，及補發停職期間之薪資。

(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

1. 就相關事實進行必要之釐清。
2. 依被害人意願，協助其提起申訴。
3. 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。

六、本府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。

本府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。

七、本府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。

本府應就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

(一) 本府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。

八、受理申訴之管道如下，並公開揭示之：

(一) 本府公務人員及約聘僱人員申訴案、本府所屬一級機關首長被申訴案：

1. 專線電話：○五-五五二三○八二。

2. 傳真電話：○五-五三四○五四五。

(二) 本府勞動基準法適用人員申訴案：

1. 專線電話：○五-五五二二八九七。

2. 傳真電話：○五-五三三九二九五。

(三) 本府所屬二級機關首長被申訴案：向本府具指揮監督權限單位申訴，申訴方式請洽各指揮監督單位。

(四) 本府機關首長被申訴案：向上級機關申訴。

九、性騷擾事件之申訴人應提出申訴書，必要時並得以口頭、電話、傳真等方式提出，以書面以外方式提出者，受理人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或簽章。

申訴書或紀錄不合書面要件，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

申訴案件有下列情形之一者，不予受理：

(一) 申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。

(二) 同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

(三) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人。

(四) 對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。

申訴人或其代理人於案件審議期間撤回申訴者，應以書面為之，撤回申訴後不得就同一事件再提出申訴。

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，將依下列規定採取第五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、本府就性騷擾事件之申訴，應成立申訴評議委員會(以下簡稱申評會)。

申評會置委員十三人，其中一人為主任委員，由秘書長兼任，並為會議主席；其他委員由下列具性別意識之專業人士兼任之：

(一) 本府民政處、教育處、農業處、地政處、社會處、勞動暨青年事務發展處、行政處、政風處及人事處各指派科長級以上人員一人。

(二) 本府行政處法制科科長。

(三) 雲林縣家庭暴力暨性侵害防治中心及雲林縣警察局婦幼隊各指派一人。

前項申評會委員人數，女性不得少於二分之一，且單一性別比例，不得少於委員總數三分之一。委員任期為一年，均為無給職，因故出缺，由原單位指派合適人選繼任至原任期屆滿之日止。

申評會由受理申訴單位召集之，開會時應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於會議主席。

十二、受理申訴單位接獲申訴事件時，將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、副知權管機關。

十三、申評會審議程序如下：

(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，指派三人以上組成申訴調查小組(以下簡稱調查小組)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) 調查小組應負責性騷擾案件之調查，並應於受理日起一個月內調查完畢作成調查報告書，提申評會審議，必要

時得延長一個月。

(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) 申評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) 申訴案件應自受理之翌日起二個月內作決定；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

十四、參與性騷擾申訴案件之處理、調查及評議人員，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。屬性騷擾防治法施行細則第十五條規定所定應自行迴避者，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，向申評會申請迴避；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評會就該申請事件為準駁前，應停止處理、調查或評議工作。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，應由申評會命其迴避。

十五、本府調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：

(一) 性騷擾事件的調查應以不公開為方式為之，並保護當事人之隱私與人格法益。

- (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。

十六、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，並以書面移送權管單位依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項。但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。

十七、申訴人有輔導、醫療等需要者，本府得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十八、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。

十九、本措施未規範事項，依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關法規規定辦理。