

花蓮縣政府性騷擾防治措施及申訴處理要點

修正對照表

修 正 規 定	現 行 規 定	說 明
一、花蓮縣政府（以下簡稱本府）為提供員工免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別 <u>平等工作法第十三條第一項</u> 、 <u>工作場所性騷擾防治措施準則第三條第一項</u> 、 <u>性騷擾防治法第七條</u> 及公務人員保障法規定，訂定本要點。	一、花蓮縣政府（以下簡稱本府）為提供員工免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條、工作場所性騷擾防治措施 <u>申訴及懲戒辦法訂定準則</u> 、 <u>性騷擾防治法第七條</u> 及公務人員保障法規定，訂定本要點。	配合性別工作平等法名稱修正為性別平等工作法，及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則名稱修正為工作場所性騷擾防治措施準則，修正本要點法令依據，並新增依據條款。
二、本要點所稱性騷擾， <u>除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：</u> （一） <u>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。</u> （二） <u>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。</u> （三） <u>反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。</u>	二、本要點所稱性騷擾，係指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪以外，員工於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、民眾等）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： （一）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。 （二）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。	依據性別平等工作法規定修正性騷擾定義，並參照工作場所性騷擾防治措施準則第五條規定，修正各款得綜合審酌之情形。
三、本府性騷擾防治、申訴及調查處理，除法令另有規定外，依本要點之規定處理。	三、本府性騷擾防治、申訴及調查處理，除法令另有規定外，依本要點之規定處理。	本點未修正。

四、本府各處應就所轄場所或公眾得出入之場所，不定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。	四、本府應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。	配合性騷擾防治準則第四條規定，酌作文字修正。
五、本府應就下列人員實施防治工作場所性騷擾之相關教育訓練： (一)本府員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。 (二)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，每年定期接受相關教育訓練。 前項教育訓練，由擔任主管職務及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員優先實施。	五、本府應實施防治工作場所性騷擾之相關教育訓練，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。	參照工作場所性騷擾防治措施準則第九條規定，增訂實施防治性騷擾之教育訓練及優先實施對象，並刪除公開方式的限制。
六、本府受理性騷擾申訴管道如下： (一) 申訴專線電話：03-8224526。 (二) 申訴專用傳真：03-8235531。 (三) 申訴電子信箱：personnel@hl.gov.tw。 (四) 本府所屬各級機關(學校)首長如涉及性騷擾事件，應向具指揮監督權限之上級機關(單位)提出申訴。 (五) <u>本府公務人員及約用人員</u>如涉及性騷擾事件，應向本府人事處提出申訴；本府技工、工友及臨時僱用人員應向本府行政暨研考處	六、本府受理性騷擾申訴管道如下： (一) 申訴專線電話：03-8224526。 (二) 申訴專用傳真：03-8235531。 (三) 申訴電子信箱：personnel@hl.gov.tw。 (四) 本府所屬各級機關(學校)首長如涉及性騷擾事件，應向具指揮監督權限之上級機關(單位)提出申訴。 (五)本府技工、工友及臨時僱用人員如涉及性騷擾事件，應向本府行政暨研考處提出申訴。	依據工作場所性騷擾防治措施準則第三條第二項第二款規定新增本府公務人員及約用人員如涉及性騷擾事件時之受理申訴單位。

提出申訴。 七、申訴時行為人如為本府員工，應向本府提出。 本府接獲性騷擾之申訴時，如非屬本府<u>受理申訴調查權限者</u>，應即將該申訴書及相關資料移送所轄主管機關並副知本府社會處。	七、<u>性騷擾事件被害人得於事件發生後一年內提出申訴</u>。申訴時加害人如為本府員工，應向本府提出。本府接獲性騷擾之申訴時，<u>加害人</u>如非屬本府員工，應即將該申訴書及相關資料移送所轄主管單位並副知本府社會處。	配合性別平等工作法及相關子法未就受僱者遭遇性騷擾時向雇主提起申訴予以限制，爰刪除申訴期限。
八、本府於獲悉有性騷擾之情形時，應採取<u>下列立即有效之糾正及補救措施</u>： (一) 本府因接獲申訴而知悉性騷擾之情形時： 1、<u>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，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。</u> 2、<u>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。</u> 3、<u>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。</u> 4、<u>本府各級主管或所屬機關(學校)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，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員或其他相關法律予以停</u>	八、本府於獲悉有性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，<u>並應注意下列事項</u>： (一) 保護被害人之權益及隱私。 (二) 對所屬場域空間安全之維護或改善。 (三) 對行為人之懲處。 (四) 其他防治及改善措施。	配合工作場所性騷擾防治措施準則第六條規定，將現行第一款至第四款修正為第一項第一款第一目至第六目及第二款第一目至第四目，並增訂第二項。

<u>職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或相當之給與。</u> <u>5、性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。如情節重大，非公務人員者，本府得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約；公務人員者，依相關規定辦理。</u> <u>6、如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。</u> <u>(二)本府非因前款情形而知悉性騷擾事件時：</u> <u>1、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。</u> <u>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。</u> <u>3、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。</u> <u>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。</u> <u>本府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</u>		
--	--	--

<u>應依前項規定，採取立即有效之糾正及補救措施。因申訴人或被害人之請求，應提供至少二次之心理諮商協助。</u>		
九、<u>被害人及行為人分屬本府及他機關，且具共同作業或業務往來者，本府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：</u> (一)<u>本府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，通知他機關共同協商解決或補救辦法。</u> (二)<u>保護當事人之隱私及其他人格法益。</u>	九、<u>性騷擾之申訴有下列情形之一，不予受理：</u> (一)<u>逾期提出申訴者。</u> (二)<u>未於期限內補正者。</u> (三)<u>同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。</u> <u>本府不受理性騷擾申訴時，應於收到當事人申訴之日起二十日內，以書面通知當事人，並敘明理由。</u>	一、配合性別平等工作法及相關子法未就受僱者遭遇性騷擾時向雇主提起申訴予以限制，爰刪除現行規定之不予受理情形。 二、配合工作場所性騷擾防治措施準則第七條規定，新增被害人及行為人分屬本府及他機關時應採取之糾正及補救措施。
十、<u>性騷擾申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件申訴者，受理之人員或單位應協助填寫申訴書(如附件)，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或蓋章。</u> <u>申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：</u> (一)<u>申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。</u> (二)<u>有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。</u> (三)<u>申訴之事實內容及相</u>	十一、<u>性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，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。申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：</u> (一)<u>申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。</u> (二)<u>有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。</u> (三)<u>申訴之事實及內容。</u> <u>申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定</u>	一、點次調整。 二、配合工作場所性騷擾防治措施準則第十一條規定，新增電子郵件之申訴管道。 三、配合性別平等工作法及相關子法未就受僱者遭遇性騷擾時向雇主提起申訴予以限制，爰刪除現行規定之不予受理情形 四、新增接獲申訴時應通知地方主管機關。

<u>關證據。</u> <u>本府接獲第一項申訴時，應通知本府社會處。</u>	<u>者，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，不予受理。</u>	
十一、本府設置性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱委員會)負責處理性騷擾申訴案件。 委員會置主任委員一人，由本府秘書長兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之；置委員七人至十三人，其中<u>應有具備性別意識之專業人士</u>，餘由本府指派人員兼任。前項委員人數，<u>女性比例不得少於二分之一，男性不得少於三分之一</u>。 委員任期三年，均為無給職，期滿得續聘(派)之。任期內委員出缺時，聘(派)補人員任期至原任期屆滿之日止。 委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。	十、本府設置性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱委員會)，負責處理性騷擾申訴案件。 委員會置主任委員一人，由本府秘書長兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之；置委員七人至十三人，其中專家學者、社會公正人士及民間團體代表不得低於二分之一，餘由本府指派人員兼任。前項委員人數，任一性別比例不得少於三分之一。 委員任期三年，均為無給職，期滿得續聘(派)之。任期內委員出缺時，聘(派)補人員任期至原任期屆滿之日止。 本委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。	一、點次調整。 二、配合工作場所性騷擾防治措施準則第十二條第二項規定，修正現行第二項部分文字及性別比例。
十二、委員會處理性騷擾申訴，<u>主任委員或主席應指派三人以上組成專案調查小組調查之，其成員應具備性別意識，並應有一位以上之外部專業人士。</u> <u>前點第二項及前項之專業人士，本府得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。</u>	十二、<u>本委員會處理性騷擾申訴案件者，得成立專案調查小組調查之。</u>前項小組成員有二人以上者，其任一性別比例不得少於三分之一。	配合工作場所性騷擾防治措施準則第十三條第二項規定，刪除現行成立調查小組之裁量權，增訂成員組成方式及組成要件，並增訂第二項。

十三、委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但有新事實或新證據者，不在此限。	十三、<u>本</u>委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但有新事實或新證據者，不在此限。	刪除部分文字。
十四、處理性騷擾事件時，應依照下列原則為之： (一) 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。 (二) <u>當事人</u>之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問及當面對質。 (三) 恪守<u>工作場所性騷擾防治措施準則第十五條之迴避規定</u>。 (四) 處理性騷擾申訴，應以不公開之方式為之。 (五) 性騷擾事件之調查及審議，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。 (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) <u>處理性騷擾申訴事件之所有人員，應保護當事人與受協助調查之個人隱私及其他人</u>	十四、處理性騷擾事件時，應依照下列原則為之： (一) 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。 (二) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。 (三) 恪守性騷擾防治準則第十五條之迴避規定。 (四) 處理性騷擾申訴，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。 (五) 性騷擾事件之調查及審議，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。 (六) <u>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</u>。 (七) 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	一、配合工作場所性騷擾防治措施準則第十六條用語，第二款酌作文字修正。 二、另現行第六款部分文字移列至第二款，爰刪除現行第六款，並調整現行第七款、第八款、第十款為第六款、第七款及第八款。 三、修正現行第三款法令依據。 四、現行第四款部分文字移列至第七款。 五、配合工作場所性騷擾防治措施準則第十條規定，修正現行第八款。 六、現行第九款已規定於修正規定第八點第一項第二款第四目，爰刪除第九款。

格法益；<u>對其姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密；不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。</u> <u>(八)</u>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。	旨。 (八)處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。 (九)<u>性騷擾申訴處理過程中，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。</u> (十)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。	
十五、<u>調查結果處理方式及救濟途徑：</u> <u>(一)</u>本府應自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。 <u>(二)</u>性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項： <u>1、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。</u> <u>2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</u> <u>3、事實認定及理由。</u> <u>4、處理建議。</u>	十五、本委員會應自受理申訴之次日起二個月內完成調查報告；必要時，得延長一個月，並應以書面通知當事人。委員會之調查報告應以書面通知當事人及本府社會處並註明對申訴案之調查報告有異議者，得於送達之次日起三十日內向本府社會處提出再申訴。	配合工作場所性騷擾防治措施準則第十四條、第十七條及第十八條規定，修改性騷擾申訴事件調查期限之計算方式、通知方式的限制，及不服申訴案之調查或懲處結果之救濟方式。另增訂調查結果內容應包括事項、委員會決議應注意事項、及提起再申訴之限制條件。

<u>(三) 調查由申訴調查小組為之者，委員會應參考專案調查小組調查結果處理之。</u> <u>(四) 委員會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。</u> <u>(五) 前項決議，本府應以書面通知申訴人、被申訴人、被申訴人所屬單位及本府社會處，並註明救濟之教示條款。</u> <u>(六) 不服申訴案之調查或懲處結果，當事人為公務人員者，得於結果達之次日起三十日內經由本府向公務人員保障暨培訓委員會提出復審；非公務人員者，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向本府社會處提出再申訴。</u> <u>(七) 性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。</u>		
十六、委員會對已進入偵查或審判程序之性騷擾申訴，認為必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。	十六、委員會對已進入偵查或審判程序之性騷擾申訴，認為必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。	本點未修正。
十七、<u>權勢性騷擾以外之性騷擾事件，本府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，應協助其向本府社會處申請調解。</u>	十七、性騷擾事件當事人得以書面向委員會申請調解。事件經調解成立者，應作成和解書並經雙方當事人簽名。	配合性騷擾防治法第十八條規定，修正任一方當事人有調解意願時之處理方式。

十八、性騷擾行為經調查屬實者，本府得視情節輕重，對行為人依相關規定為調職、懲處或其他處理。 員工依本要點提出申訴或協助他人申訴，本府不應據以解僱、調職或其他不利處分。	十八、性騷擾行為經調查屬實者，本府得視情節輕重，對申訴人之相對人依<u>公務人員獎懲或工作規則</u>等相關規定為調職、懲處或其他處理。<u>性騷擾行為經證實為誣告者</u>，本府得視情節輕重，對申訴人依前項程序為懲處或處理。員工依本要點提出申訴或協助他人申訴，本府不應據以解僱、調職或其他不利處分。	一、修正部分文字，並刪除經調查屬實後所為處置的法令依據的限制。 二、現行第二項前段已規定於修正規定第八點第一項第一款第六目，爰刪除。
十九、本府對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲處或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。	十九、本府對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲處或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。	本點未修正。
二十、專家學者、社會公正人士及民間團體代表參與申訴案件調查或出席委員會會議時，得支領出席費。	二十、專家學者、社會公正人士及民間團體代表參與申訴案件調查或出席委員會會議時，得支領出席費。	本點未修正。