

# 「南投縣政府性別歧視與性騷擾防治案件申訴處理要點」

## 修正總說明

為因應「性別平等工作法」與「性騷擾防治法」於一一二年八月十六日經總統修正公布，並配合相關施行細則、「工作場所性騷擾防治措施準則」、「僱用員工五百人以上事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」、「行政院所屬中央及地方各機關（構）性騷擾案件申訴處理作業流程指引」等規範，爰重新檢視並修正本要點，以符法制。

本次修正除配合「性別工作平等法」名稱修正為「性別平等工作法」，修正引述該法之條文外，餘修正重點如下：

- 一、基於本要點相關參照法規繁多，難以詳述，爰酌作法規名稱整併。（修正第一點）
- 二、將性騷擾相關定義逕予納入條文規範之各項情形，以資周全。（修正第二點）
- 三、審酌條文用語，避免贅述，爰酌作文字整併。（修正第三點）
- 四、修正提出申訴之方式與應載明事項，並增列撤回申訴後得再提出申訴之事由。（修正第四點）
- 五、修正性別歧視與性騷擾事件之迴避機制，不以調查人員與調查過程為限。（修正第六點）
- 六、增列人事處接獲被害人申訴時，應通知社會及勞動處，並酌作文字修正。（修正第八點）
- 七、增列專案小組成員應有具備性別意識之外部專業委員及調查程序得綜合審酌之情形。（修正第十點）
- 八、茲當事人因身分不同，其所適用之救濟途徑即有不同，爰修正當事人之救濟途徑。（修正第十三點）
- 九、刪除原第十四點，將申訴人之輔導、醫療需求轉介規定整併至修正第十五點第三項予以規範。

- 十、原第十五點點次變更為第十四點，增列應定期辦理相關教育訓練之單位、接受相關教育訓練之人員與課程時數，以及酌作文字修正。（修正第十四點）
- 十一、原第十六點點次變更為第十五點，增列第三項糾正及補救措施之範疇及實施方式以及酌作文字修正。（修正第十五點）
- 十二、審酌本府所屬各機關學校、各鄉鎮市公所、各鄉鎮市民代表會應本權責自行訂定性騷擾申訴管道、相關防治措施、申訴及懲戒規範，爰刪除準用規定，以符法制。

# 「南投縣政府性別歧視與性騷擾防治案件申訴處理要點」

## 修正對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>一、南投縣政府（以下簡稱本府）為保障性別工作權平等，防治性別歧視與性騷擾行為發生，建立性別歧視與性騷擾事件申訴管道，並確實維護當事人之權益，特依<u>性別平等工作法及其施行細則、性騷擾防治法及其施行細則，與相關準則、範本及指引</u>等規定，訂定本要點。</p>	<p>一、南投縣政府（以下簡稱本府）為保障性別工作權平等，防治性別歧視與性騷擾行為發生，建立性別歧視與性騷擾事件申訴管道，並確實維護當事人之權益，特依<u>性騷擾防治法、性騷擾防治準則、性騷擾防治法施行細則、性別工作平等法、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則</u>等規定，訂定本要點。</p>	<p>配合「性別平等工作法」於一一二年八月十六日經總統修正公布（原名稱：性別工作平等法）及相關參照法規繁多，難以詳述，爰酌作文字修正與法規名稱整併。</p>
<p>二、本要點所稱性別歧視與性騷擾，係<u>指性別平等工作法第十二條第一項至第四項及性騷擾防治法第二條所規定之情形。</u></p>	<p>二、本要點所稱性別歧視與性騷擾，依<u>當事人間之關係，分別指下列情形之一：</u></p> <p><u>(一)適用性別工作平等法者：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><u>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。</u></li> <li><u>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。</u></li> </ol> <p><u>(二)適用性騷擾防治法者，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><u>1. 以該他人順服或拒絕該行</u></li> </ol>	<p>按一一二年八月十六日總統修正公布之「性別平等工作法」與「性騷擾防治法」之性騷擾相關定義，逕予納入條文規範之各項情形，以資周全。</p>

修正規定	現行規定	說明
	<p><u>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。</u></p> <p><u>2. 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。</u></p> <p><u>適用前項第一款性別工作平等法所稱之性騷擾事件者，不適用同項第二款性騷擾防治法所稱之性騷擾事件。</u></p>	
<p>三、本要點適用於<u>性別歧視與性騷擾事件之當事人為</u>本府員工及所屬機關首長與學校校長。</p>	<p>三、本要點適用於本府員工及所屬機關首長與學校校長執行職務時，<u>遭任何人性別歧視與性騷擾；及本府員工及所屬機關首長與學校校長，非因執行職務，遭任何人申訴性別歧視與性騷擾事件。</u></p>	<p>審酌條文用語，避免贅述，爰酌作文字整併。</p>
<p>四、受理申訴之處理程序如下：</p> <p>(一)當事人應自事實發生之日起依案件之性質，分別依<u>性別平等工作法</u>、性騷擾防治法規定之期限內親自或委託代理人向本府人事處提出申訴。</p> <p>(二)<u>申訴人得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄。</u></p> <p><u>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：</u></p> <p>1. 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編</p>	<p>四、受理申訴之處理程序如下：</p> <p>(一)當事人應自事實發生之日起依案件之性質，分別依<u>性別工作平等法</u>、性騷擾防治法規定之期限內親自或委託代理人向本府人事處提出申訴。</p> <p>(二)<u>申訴應以書面載明下列事項，必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於十四日內以書面補正：</u></p> <p>1. 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話。</p>	<p>一、同第一點修正說明。</p> <p>二、依勞動部一一三年一月十七日修正之「工作場所性騷擾防治措施準則」第十一條規定，修正第二款提出申訴之方式及該款第四目文字。</p> <p>三、依勞動部一一三年二月二十三日修訂之「僱用員工五百人以上事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規</p>

修正規定	現行規定	說明
<p>號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話。</p> <p>2. 有代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書。</p> <p>3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。</p> <p>4. <u>申訴日期</u>。</p> <p>(三) 申訴人或其代理人於案件於申訴調查委員會決議通知書送達前撤回申訴者，應以書面為之，於送達本府人事處後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。<u>但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。</u></p> <p>(四) 申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人。</li> <li>2. 提起申訴逾申訴期限者。</li> <li>3. 非屬性別歧視與性騷擾範圍之事件者。</li> <li>4. 申訴人非性別歧視與性騷擾事件之受害人或其法定代理人。</li> </ol>	<p>2. 有代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書。</p> <p>3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。</p> <p>4. <u>年月日</u>。</p> <p>(三) 申訴人或其代理人於案件於申訴調查委員會決議通知書送達前撤回申訴者，應以書面為之，於送達本府人事處後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。</p> <p>(四) 申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人。</li> <li>2. 提起申訴逾申訴期限者。</li> <li>3. 非屬性別歧視與性騷擾範圍之事件者。</li> <li>4. 申訴人非性別歧視與性騷擾事件之受害人或其法定代理人。</li> </ol>	<p>範範本」第十三條規定，於本點第三款增列撤回申訴後得再提出申訴之理由。</p>
	<p>五、本府為處理性別歧視與性騷擾事件，設申訴調查委員會（以下簡稱申調會），置委員七人至十五人，其中一人為主任委員，由縣長指定副縣長或秘書長兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；另除人事處處長為當然委員外，其餘委員，由縣長</p>	<p>本點未修正。</p>

修正規定	現行規定	說明
	<p>就本機關職員、社會公正人士或專家學者聘（派）兼任之，其中女性委員不得少於二分之一。</p> <p>委員任期二年，均為無給職，期滿得續聘（派），任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。</p> <p>申調會置執行秘書一人，幹事若干人，由縣長就本機關職員中遴派兼任之。</p> <p>申調會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，取決於主席。</p> <p>非本府員工兼任之委員於出席會議或受委託撰寫調查報告，得另依相關規定支給費用。</p>	
<p>六、<u>參與</u>性別歧視與性騷擾事件之<u>處理、調查及決議</u>人員有下列情形之一，應自行迴避：</p> <p>(一)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。</p> <p>(二)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之關係者。</p> <p>(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>(四)於該事件，曾為證人、鑑定人者。</p> <p><u>參與</u>性別歧視與性騷擾事件之<u>處理、調查及決議</u>人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一)有前項所定之情形而不自行迴避者。</p> <p>(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向</p>	<p>六、性別歧視與性騷擾事件<u>申訴之調查</u>人員在<u>調查過程中</u>，有下列情形之一，應自行迴避：</p> <p>(一)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。</p> <p>(二)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之關係者。</p> <p>(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>(四)於該事件，曾為證人、鑑定人者。</p> <p>性別歧視與性騷擾事件申訴之<u>調查</u>人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一)有前項所定之情形而不自行迴避者。</p> <p>(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向</p>	<p>依勞動部一一三年二月二十三日修訂之「僱用員工五百人以上事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」第十六條規定，修正性別歧視與性騷擾事件之迴避機制，不以調查人員與調查過程為限。</p>

修正規定	現行規定	說明
<p>申調會為之，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。</p> <p>被申請迴避之<u>處理、調查及決議</u>人員在申調會就該申請事件為准駁前，應停止<u>處理、調查及決議</u>工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p><u>處理、調查及決議</u>人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申調會命其迴避。</p>	<p>申調會為之，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。</p> <p>被申請迴避之<u>調查</u>人員在申調會就該申請事件為准駁前，應停止<u>調查</u>工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p><u>調查</u>人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申調會命其迴避。</p>	
<p>七、性別歧視與性騷擾事件之調查，應依照下列原則為之：</p> <p>(一)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。</p> <p>(二)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。</p> <p>(三)被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(四)性別歧視與性騷擾事件之調查，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。</p> <p>(五)性別歧視與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。</p> <p>(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。</p> <p>(七)處理性別歧視與性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其<u>他</u>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，</p>	<p>七、性別歧視與性騷擾事件之調查，應依照下列原則為之：</p> <p>(一)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。</p> <p>(二)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。</p> <p>(三)被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(四)性別歧視與性騷擾事件之調查，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。</p> <p>(五)性別歧視與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。</p> <p>(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。</p> <p>(七)處理性別歧視與性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其<u>它</u>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，</p>	<p>文字誤繕，併同本次修法予以修正。</p>

修正規定	現行規定	說明
<p>如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。</p> <p>(八)對於在性別歧視與性騷擾事件申訴、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。</p>	<p>如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。</p> <p>(八)對於在性別歧視與性騷擾事件申訴、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。</p>	
<p>八、本府人事處於接獲性別歧視與性騷擾申訴案件，應即<u>通知本府社會及勞動處</u>，並送當然委員於三日內確認是否受理，不受理之申訴案件，應附具理由以書面通知當事人，<u>與</u>提申調會備查及副知本府社會及勞動處、人事處及當事人服務單位。</p>	<p>八、本府人事處於接獲性別歧視與性騷擾申訴案件，應即送當然委員於三日內確認是否受理，不受理之申訴案件，應附具理由以書面通知當事人，並提申調會備查及副知本府社會及勞動處、人事處及當事人服務單位。</p>	<p>依「性別平等工作法」第十三條第四項規定，增列人事處接獲被害人申訴時，應通知社會及勞動處，並酌作文字修正。</p>
	<p>九、經確認非本府受理之性別歧視與性騷擾申訴案件，應於七日內將申訴書及相關資料移送其主管機關處理。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>十、辦理時程：</p> <p>(一)經確認受理之申訴案件，主任委員應指派三人以上之委員組成專案小組進行調查，<u>專案小組成員應有具備性別意識之外部專業委員</u>，調查完畢後並做成調查報告提申調會審議。<u>調查程序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目情形：</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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</u></p>	<p>十、辦理時程：</p> <p>(一)經確認受理之申訴案件，主任委員應指派三人以上之委員組成專案小組進行調查，<u>專案小組</u>調查完畢並做成調查報告提申調會審議。</p> <p>(二)申訴案件應自提起之日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。</p> <p>(三)申訴案件如已進入司法程序，申調會得經申訴人同意後，決議暫緩調查及審議。</p>	<p>依「性別平等工作法」第十三條第三項規定、勞動部一一三年一月十七日修正之「工作場所性騷擾防治措施準則」第五條、第十三條規定及一一三年二月二十三日修訂之「僱用員工五百人以上事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」第四條規定，於本點第一款增列專案小組成員應有具備性別意識之外部專業委員及調查程序得綜合審酌之情形。</p>



修正規定	現行規定	說明
<p><u>像或其他物品。</u></p> <p><u>3. 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。</u></p> <p>(二)申訴案件應自提起之日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。</p> <p>(三)申訴案件如已進入司法程序，申調會得經申訴人同意後，決議暫緩調查及審議。</p>		
	<p>十一、調查結果：</p> <p>(一)申調會對性別歧視與性騷擾事件調查及處理結果應以書面作成決議，並將調查結果通知當事人及本府社會及勞動處、人事處及當事人服務單位。</p> <p>(二)前項書面內容應包括處理結果之理由、提起救濟之期限及受理機關。</p>	<p>本點未修正。</p>
	<p>十二、懲處、追蹤、考核及監督：</p> <p>性別歧視與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，並以書面移送本府人事處依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性別歧視與性騷擾或報復之情事發生。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>十三、救濟途徑：</p> <p><u>當事人如不服申調會作成之調查結果，或調整職務、懲處及其他適當處理之建議，得分別依性別平等工作法、性騷擾防治法規定之期限逕向本府社會及勞動處或依各該人事法令之規定提請申訴。</u></p>	<p>十三、救濟途徑：</p> <p><u>(一)性別工作平等法之性別歧視與性騷擾申訴案：申訴人及申訴之相對人為本府員工及所屬機關首長與學校校長，對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內附具理由向本府人事處提起申復。經結案後，不得就同一事由，再</u></p>	<p>茲當事人因身分不同，其所適用之救濟途徑即有不同，爰依「性別平等工作法」第二條及第三十二條之一第一項規定，修正當事人之救濟途徑。</p>

修正規定	現行規定	說明
	<p><u>提出申訴。</u></p> <p><u>(二)性騷擾防治法之性騷擾申訴案：申訴人如不服申調會之決議，得於調查期限屆滿或調查決議送達三十日內向本府社會及勞動處提出再申訴。</u></p>	
<p><u>刪除。</u></p>	<p>十四、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。</p>	<p>本點刪除，整併至修正後第十五點第三項糾正及補救措施予以規範。</p>
<p><u>十四</u>、本府<u>人事處與相關監督管轄單位</u>每年<u>應</u>定期舉辦或鼓勵人員參與性別歧視與性騷擾防治相關教育訓練，並於員工在職訓練，合理規劃性別平權及性別歧視與性騷擾防治相關課程，參加者給予公假登記。</p> <p><u>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，其中應包含二小時以上性騷擾防治課程。</u></p> <p><u>前項教育訓練應由本府人事處與相關監督管轄單位依業務屬性分別規劃辦理。</u></p>	<p>十五、本府每年定期舉辦或鼓勵人員參與性別歧視與性騷擾防治相關教育訓練，並於員工在職訓練，合理規劃性別平權及性別歧視與性騷擾防治相關課程，參加者<u>將</u>給予公假登記。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依勞動部一一三年一月十七日修正之「工作場所性騷擾防治措施準則」第九條規定及一一三年二月二十三日修訂之「僱用員工五百人以上事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」第六條規定，以及行政院一一二年十月六日修正之「各機關性別平等訓練計畫」第七點規定，增列應定期辦理相關教育訓練之單位、接受相關教育訓練之人員與課程時數，並酌作文字修正。</p>
<p><u>十五</u>、本府性別歧視與性騷擾申訴之管道如下：</p> <p>專線電話：049-2242753（任免遷調案件）、049-2247715（給與福利案件）、049-2225640（考核訓練案件）。</p>	<p>十六、本府性別歧視與性騷擾申訴之管道如下：</p> <p>專線電話：049-2242753（任免遷調案件）、049-2247715（給與福利案件）、049-2225640（考核訓練案件）</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依勞動部一一三年一月十七日修正之「工作場所性騷擾防治措施準則」第六條規定及一一三年</p>

修正規定	現行規定	說明
<p>傳真：049-2234476。            電子信箱：            nan123@nantou.gov.tw。</p> <p>本府各單位知有性別歧視與性騷擾事件發生，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，本府人事處受理性別歧視與性騷擾申訴後，<b>應</b>指定專責處理人員協調處理。</p> <p><b>前項糾正及補救措施如下：</b></p> <p><b>(一)因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>考量申訴人意願，採取適當之隔離措施(如適度調整工作內容或工作場所，並檢討所屬場所空間及設施之安全)，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，且不得對申訴人之平時考核及考績等作不利之變更。</b></li> <li>2. <b>依申訴人意願提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。</b></li> <li>3. <b>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。</b></li> <li>4. <b>被申訴人如具權勢地位，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者，停止職務期間之薪資，應予補發。</b></li> </ol> <p><b>(二)非因前款情形而知悉性騷擾事件時：</b></p>	<p>傳真：049-2234476            電子信箱：            nan123@nantou.gov.tw</p> <p>本府各單位知有性別歧視與性騷擾事件發生，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，本府人事處受理性別歧視與性騷擾申訴後，<b>將</b>指定專責處理人員協調處理。</p>	<p>二月二十三日修訂之「僱用員工五百人以上事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」第七條規定，於本點增列第三項糾正及補救措施之範疇及實施方式，並酌作文字修正。</p>

修正規定	現行規定	說明
<p><u>1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。</u></p> <p><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></p> <p><u>3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所，並檢討所屬場所空間及設施之安全。</u></p> <p><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></p>		
<p><u>刪除。</u></p>	<p>十七、本府所屬各級機關、學校、各鄉鎮市公所、代表會得準用本要點之規定辦理。</p>	<p>依「性騷擾防治法」第七條規定及「性別平等工作法」第十三條規定，各機關應本權責自行訂定性騷擾申訴管道、相關防治措施、申訴及懲戒規範，爰刪除本點，以符法制。</p>

# 南投縣政府性別歧視與性騷擾防治案件申訴處理要點

中華民國 105 年 7 月 7 日南投縣政府府人考字第 1050142870 號函修正  
(原名稱：南投縣政府性騷擾防治及申訴處理要點)

中華民國 107 年 3 月 20 日南投縣政府府人考字第 1070064700 號函修正

中華民國 111 年 9 月 6 日南投縣政府府人考字第 1110213383 號函修正

中華民國 113 年 5 月 10 日南投縣政府府人考字第 1130116434 號函修正

- 一、南投縣政府(以下簡稱本府)為保障性別工作權平等,防治性別歧視與性騷擾行為發生,建立性別歧視與性騷擾事件申訴管道,並確實維護當事人之權益,特依性別平等工作法及其施行細則、性騷擾防治法及其施行細則,與相關準則、範本及指引等規定,訂定本要點。
- 二、本要點所稱性別歧視與性騷擾,係指性別平等工作法第十二條第一項至第四項及性騷擾防治法第二條所規定之情形。
- 三、本要點適用於性別歧視與性騷擾事件之當事人為本府員工及所屬機關首長與學校校長。
- 四、受理申訴之處理程序如下:
  - (一)當事人應自事實發生之日起依案件之性質,分別依性別平等工作法、性騷擾防治法規定之期限內親自或委託代理人向本府人事處提出申訴。
  - (二)申訴人得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者,受理之人員或單位應作成紀錄。  
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:
    1. 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話。
    2. 有代理人者,其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話,如為委任代理人並應檢附委任書。
    3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。
    4. 申訴日期。
  - (三)申訴人或其代理人於案件於申訴調查委員會決議通知書送達前撤回申訴者,應以書面為之,於送達本府人事處後即予結案,並不得就同一事件再行提出申訴。但申訴人撤回申訴後,同一事由如發生新事實或發現新證據,仍得再提出申訴。
  - (四)申訴案件有下列情形之一者,應不予受理:
    1. 同一事件已調查完畢,並將調查結果函復當事人。
    2. 提起申訴逾申訴期限者。
    3. 非屬性別歧視與性騷擾範圍之事件者。
    4. 申訴人非性別歧視與性騷擾事件之受害人或其法定代理人。
- 五、本府為處理性別歧視與性騷擾事件,設申訴調查委員會(以下簡稱申調會),置委員七人至十五人,其中一人為主任委員,由縣長指定副縣長或秘書長兼任,並為會議主席,主席因故無法主持會議時,得指定委員代理之;另除人事處處長為當然委員外,其餘委員,由縣長就本機關職員、社會公正人士或專家學者聘(派)兼任之,其中女性委員不得少於二分之一。委員任期二年,均為無給職,期滿得續聘(派),任期內出缺時,繼任委員任期至原任期屆滿之日止。  
申調會置執行秘書一人,幹事若干人,由縣長就本機關職員中遴派兼任之。

申調會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，取決於主席。

非本府員工兼任之委員於出席會議或受委託撰寫調查報告，得另依相關規定支給費用。

六、參與性別歧視與性騷擾事件之處理、調查及決議人員有下列情形之一，應自行迴避：

(一)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。

(二)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之關係者。

(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

(四)於該事件，曾為證人、鑑定人者。

參與性別歧視與性騷擾事件之處理、調查及決議人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

(一)有前項所定之情形而不自行迴避者。

(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向申調會為之，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。

被申請迴避之處理、調查及決議人員在申調會就該申請事件為準駁前，應停止處理、調查及決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

處理、調查及決議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申調會命其迴避。

七、性別歧視與性騷擾事件之調查，應依照下列原則為之：

(一)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)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)性別歧視與性騷擾事件之調查，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)性別歧視與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)處理性別歧視與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)對於在性別歧視與性騷擾事件申訴、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。

八、本府人事處於接獲性別歧視與性騷擾申訴案件，應即通知本府社會及勞動處，並送當然委員於三日內確認是否受理，不受理之申訴案件，應附具理由以書面通知當事人，與提申調會備查及副知本府社會及勞動處、人事處及當事人服務單位。

九、經確認非本府受理之性別歧視與性騷擾申訴案件，應於七日內將申訴書及相關資料移送其主管機關處理。

十、辦理時程：

(一)經確認受理之申訴案件，主任委員應指派三人以上之委員組成專案小組進行調查，專案小組成員應有具備性別意識之外部專業委員，調查完畢後並做成調查報告提申調會審議。調

查程序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目情形：

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)申訴案件應自提起之日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

(三)申訴案件如已進入司法程序，申調會得經申訴人同意後，決議暫緩調查及審議。

#### 十一、調查結果：

(一)申調會對性別歧視與性騷擾事件調查及處理結果應以書面作成決議，並將調查結果通知當事人及本府社會及勞動處、人事處及當事人服務單位。

(二)前項書面內容應包括處理結果之理由、提起救濟之期限及受理機關。

#### 十二、懲處、追蹤、考核及監督：

性別歧視與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，並以書面移送本府人事處依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性別歧視與性騷擾或報復之情事發生。

#### 十三、救濟途徑：

當事人如不服申調會作成之調查結果，或調整職務、懲處及其他適當處理之建議，得分別依性別平等工作法、性騷擾防治法規定之期限逕向本府社會及勞動處或依各該人事法令之規定提請申訴。

十四、本府人事處與相關監督管轄單位每年應定期舉辦或鼓勵人員參與性別歧視與性騷擾防治相關教育訓練，並於員工在職訓練，合理規劃性別平權及性別歧視與性騷擾防治相關課程，參加者給予公假登記。

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，其中應包含二小時以上性騷擾防治課程。

前項教育訓練應由本府人事處與相關監督管轄單位依業務屬性分別規劃辦理。

#### 十五、本府性別歧視與性騷擾申訴之管道如下：

專線電話：049-2242753 (任免遷調案件)、049-2247715 (給與福利案件)、049-2225640 (考核訓練案件)。

傳真：049-2234476。

電子信箱：nan123@nantou.gov.tw。

本府各單位知有性別歧視與性騷擾事件發生，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，本府人事處受理性別歧視與性騷擾申訴後，**應**指定專責處理人員協調處理。

前項糾正及補救措施如下：

(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 (如適度調整工作內容或工作場所，並檢討所屬場所空間及設施之安全)，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，且不得對申訴人之平時考核及考績等作不利之變更。

2. 依申訴人意願提供或轉介諮詢、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. 被申訴人如具權勢地位，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者，停止職務期間之薪資，應予補發。

(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，並檢討所屬場所空間及設施之安全。

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。