

# 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 日府人考字第 1070064700 號函修正

中華民國 111 年 9 月 12 日府人考字第 1110213383 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等規定,訂定本要點。

二、本要點所稱性別歧視與性騷擾,依當事人間之關係,分別指下列情形之一:

(一) 適用性別工作平等法者:

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) 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:

1. 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。
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。

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。

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,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。

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,分別依性別工作平等法、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:

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. 年月日。

(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。

(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、性別歧視與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：

- (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。

性別歧視與性騷擾事件申訴之調查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。

被申請迴避之調查人員在申調會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查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。

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，專案小組調查完畢並做成調查報告提申調會審議。
- (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：

- (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，再提出申訴。
- (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。

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。

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，參加者將給予公假登記。

十六、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，將指定專責處理人員協調處理。

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。