

花蓮縣花蓮地政事務所性騷擾防治措施及申訴處理要點

97年2月22日訂定
101年8月6日修訂
105年2月24日修訂

花蓮縣花蓮地政事務所112年7月19日花地所人字第1120007603號函修正

- 一、花蓮縣花蓮地政事務所（以下簡稱本所）為提供人員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，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申訴及懲戒辦法訂定準則、性騷擾防治法第七條及公務人員保障法規定，訂定本要點。
- 二、本要點所稱之性騷擾，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（含主管、員工及民眾等）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。
- 三、本所性騷擾防治措施、申訴及調查處理，除法令另有規定外，依本要點規定處理。
- 四、本所應防治工作場所性騷擾發生，保護員工不受性騷擾威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權觀念。
- 五、本所應定期實施防治工作場所性騷擾教育訓練，將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示。
- 六、本所設置並公開揭示工作場所性騷擾申訴管道如下：
 - （一）申訴專線電話：03-8234543、0900-797010(Line ID)
 - （二）申訴專用傳真：03-8225884
 - （三）申訴專用電子信箱：u888@hl-land.gov.tw
 - （四）機關首長涉及性騷擾事件，應向花蓮縣政府提出申訴。
 - （五）本所公務人員及約僱人員(含約僱職務代理人)涉及性騷擾事件，應向本所人事室提出申訴。
 - （六）本所測量助理、技工、工友及臨時僱用人員涉及性騷擾事件，應向本所地用課提出申訴。
- 七、性騷擾事件被害人提出申訴時加害人如為本所員工，應向本所提出。

本所接獲性騷擾申訴時，加害人如非屬本所員工，應即將該申訴書及相關資料移送主管機關(單位)，並副知花蓮縣政府社會處。

八、本所於獲悉有性騷擾情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並應注意下列事項：

- (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) 其他安全維護防治及改善措施。

九、性騷擾之申訴有下列情形之一，不予受理：

- (一) 逾期提出申訴者。
- (二) 未於期限內補正者。
- (三) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

本所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。

十、本所設置花蓮縣花蓮地政事務所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，由本所秘書兼任，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；置委員九人至十五人，案件調查時，其中專家學者、社會公正人士及民間團體代表不得低於三分之一，餘由本所指派人員兼任。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。

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。

十一、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：

- (一) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

(三) 申訴之事實及內容。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定者，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。

十二、委員會處理性騷擾申訴事件時，得成立專案調查小組調查之。

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二。

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) 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。

(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) 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。

(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、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所，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委員會

提出再申訴。

十六、委員會對已進入偵察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。

十八、性騷擾行為經調查屬實者，本所得視情節輕重，對申訴人之相對人依公務人員獎懲或工作規則等相關規定為調職、懲處或其他處理。

性騷擾行為經證實為誣告者，本所得視情節輕重，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，本所不應據以解僱、調職或其他不利處分。

十九、本所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。

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。