

雲林縣斗六市公所及所屬機關性騷擾防治措施修正總說明

雲林縣斗六市公所及所屬機關性騷擾防治措施(以下簡稱本措施)，係依據依「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治法施行細則」、「性騷擾防治準則」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」訂定，於本所第 9 屆第 2 次市務會議審議通過(99 年 4 月)訂定發布，期間歷經本所第 10 屆第 40 次市務會議審議(107 年 4 月)修正發布 1 次在案。

茲性別工作平等法及性騷擾防治法，除對有性騷擾有規範防治措施外，亦對申訴處理、調查作業、救濟方式及懲戒等行政程序有明確規範，爰將名稱修正為「雲林縣斗六市公所及所屬機關性騷擾防治申訴及懲戒處理要點」(以下簡稱本要點)。另為期規範周妥完備，針對現行規定不合時宜之處，予以檢討修正，以符法制及實務需要。

本次修正重點如下：

- 一、修正本要點訂定依據。(第一點)
- 二、修正申訴評議委員會之組成。(第五點)
- 三、修正申訴案件之受理單位。(第八點)
- 四、修正申訴案件調查時程及救濟管道。(第十點、第十三點)
- 五、增訂非本所兼職委員出席會議得依規定支領出席費，撰寫調查報告書得依規定支領撰稿費。(第十六點)

雲林縣斗六市公所及所屬機關性騷擾防治措施修正對照表

修正名稱	現行名稱	說明
雲林縣斗六市公所及所屬機關性騷擾防治申訴及懲戒處理要點	雲林縣斗六市公所及所屬機關性騷擾防治措施	查性別工作平等法及性騷擾防治法，除對有性騷擾有規範防治措施外，亦對申訴處理、調查作業、救濟方式及懲戒等行政程序有明確規範，爰為名稱之修正。
修正規定	現行規定	說明
一、雲林縣斗六市公所（以下簡稱本所）及所屬機關為建立友善之工作環境，提供免受性騷擾之工作及服務環境，依性別工作平等法第十三條第一項及性騷擾防治法第七條第二項規定，訂定本要點。	一、目的： 雲林縣斗六市公所(以下簡稱本所)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，並確實維護當事人之權益，依「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治法施行細則」、「性騷擾防治準則」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」訂定本防治措施。	為明確授權依據，刪除性騷擾相關參照規定並酌作文字修正。
二、本要點所稱性騷擾：指性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條所定之情形。發生性騷擾事件，除另有規定外，應優先適用性別工作平等法處理。	二、本防治措施所稱性騷擾，包括： (一) 性別工作平等法之性騷擾，謂下列情形之一者： 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	本點修正有關騷擾之定義，已明定於性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條，爰不再列舉。另配合行政院一百十二年七月十三日通過性平相關修法草案，新法明確劃分出性騷擾管轄範圍的位階，發生性騷擾事

	<p><u>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></p> <p>2. <u>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></p> <p>(二) <u>性騷擾防治法之性騷擾，</u></p> <p><u>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> <p>1. <u>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。</u></p> <p>2. <u>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</u></p>	<p>件，依序先判斷是否適用性別平等教育法、性別工作平等法，其餘一律歸在騷擾防治法處理範圍，爰明定競合時之優先適用順序。</p>
--	---	--

	<p><u>練、服務、計畫、活動或</u></p> <p><u>正常生活之進行。</u></p> <p>適用<u>前項第一款性別工作平等法</u>所稱之性騷擾事件者，不適用<u>同一項第二款性騷擾防治法</u>所稱之性騷擾事件。</p>	
<p>三、本要點適用於本所及所屬機關員工(以下簡稱員工)相互間或員工與非本所人員間發生之性騷擾事件。機關首長涉及性騷擾事件，應交由具指揮監督權限之上級機關決定。</p>	<p>三、本防治措施適用於本所暨所屬機關員工執行職務時，<u>遭任何人性騷擾</u>；及本所暨所屬機關員工，<u>遭任何人申訴性騷擾事件</u>，如係機關首長涉及性騷擾事件，應交由具指揮監督權限之上級機關決定。</p>	<p>本點參考行政院一百十二年七月十三日通過性平相關修法草案，職場性騷擾部分，過去性別工作平等法(以下簡稱性工法)規定被害人「執行職務期間」發生的性騷擾，才納入該法管轄範圍，常見的情境，如有人遭同事從上班時間騷擾到下班時間，會出現在上班時間遭騷擾的情境適用性平法、下班時間則改為適用性騷擾防治法(簡稱性防法)，也導致出現加害人做同一行為卻可能受到不同懲處的現象。此次修法中，雖未移除條文中「執行職務」的定義，但明定三種非工作時間被職場往來人士性騷擾的情境，爰刪除執行職務等之相關文字。</p>
<p>四、受理申訴之處理程序如下： (一) 前一點性騷擾事件之申訴，由受害人或其代理人提起；其他發生於本所及</p>	<p>四、受理申訴之處理程序如下： (一) 前一點性騷擾事件之申訴，由受害人或其代理人向本所(人事室)提起；</p>	<p>有關性騷擾申訴管道已明訂於本要點第十七點，爰酌修文字。</p>

<p><u>屬機關場域之性騷擾事件</u>，受害人得向本所提出申訴。</p> <p>(二) 性騷擾事件申訴，應自事實發生之日起一年內為之。</p> <p>(三) 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：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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，應檢附委任書並載其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、住居所、聯絡電話。 3. 申訴事實發生日期、內容、相關證據。 4. 提出之年、月、日。 <p>(四) 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，於送達<u>本所</u>後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。</p> <p>(五) 申訴案件有下列情形之一</p>	<p>其他發生於本所場域之性騷擾事件，受害人得向本所<u>服務台</u>提出申訴。</p> <p>(二) 性騷擾事件申訴，應自事實發生之日起一年內為之。</p> <p>(三) 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：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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，應檢附委任書並載其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、住居所、聯絡電話。 3. 申訴事實發生日期、內容、相關證據。 4. 提出之年、月、日。 <p>(四) 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，於送達<u>人事室</u>後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。</p> <p>(五) 申訴案件有下列情形之一</p>	
---	---	--

<p>者，應不予受理：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 申訴書或言詞作成之紀錄經通知補正，仍未於十四日內補正。 2. 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人。 3. 提起申訴逾申訴期限者。 	<p>者，應不予受理：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 申訴書或言詞作成之紀錄經通知補正，仍未於十四日內補正。 2. 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人。 3. 提起申訴逾申訴期限者。 	
<p>五、本所為處理性騷擾事件之申訴，得組成調查及申訴評議委員會（以下簡稱申評會）：</p> <p>（一）<u>申評會置委員五人至二十三人，由市長指定本所及所屬機關人員兼任並由主任秘書擔任召集人兼主席，必要時得聘學者專家為委員。</u></p> <p>（二）前款委員人數，女性不得少於二分之一，男性不得少於三分之一。委員任期為一年，期滿得續聘之，因故出缺時，由市長另行指派合適人選繼任至原任期屆滿之日止。</p> <p>（三）<u>申評會開會時，主席因故不能參加時，由主席指定委員一人代理之，委員應親自出席，不得代理。</u>應</p>	<p>五、本所為處理性騷擾事件之申訴，得組成調查及申訴評議委員會（以下簡稱申評會）：</p> <p>（一）<u>由本所主任秘書擔任召集人兼主席，申評會委員成員由市長指派下列單位人員成立之：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>人事室。</u> 2. <u>申訴人單位主管。</u> 3. <u>社會課。</u> 4. <u>政風室。</u> 5. <u>行政室。</u> 6. <u>研考單位。</u> 7. <u>本市市立托兒所。</u> 8. <u>本市清潔隊。</u> 9. <u>女性之單位主管或資深課員。</u> <p>（二）前款委員人數，女性不得少於二分之一，男性委員不得少於三分之一；委員</p>	<p>一、本點修正。</p> <p>二、茲因本所於民國一百一十年四月二十八日以斗六市行字第一一〇〇〇一三一六〇B 號令修正修正組織自治條例，新設觀光課，裁撤行政室並自一百一十一年一月一日生效，現有課室名稱與現行條文不符。另為期委員人選能兼具公平及專業，爰改以指定方式由本所人員兼任委員並將學者專家等社會公正人士納為聘任人選，爰修正本點第一項第一款規定。</p> <p>三、明定本所申評會委員任期期滿，得續聘之，並刪除均為無給職等字。</p> <p>四、查性騷擾申評會委員，</p>

<p>有全體委員二分之一以上出席方得開會，有出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時取決於<u>主席</u>。</p>	<p>任期為一年，<u>均為無給職</u>，因故出缺時，由<u>原單位</u>指派合適人選繼任至原任期屆滿之日止。</p> <p>(三) 申評會開會時，應有全體人數二分之一以上出席方得開會，有出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於<u>召集人</u>。</p>	<p>職掌調查審議性騷擾案件，關係當事人權益至鉅，責任重大，不宜由其職務代理人或委請他人代表出席申評會，爰於第三款增訂不宜由代理人出席會議之規定。</p>
<p>六、<u>申評會委員之迴避</u>，準用<u>行政程序法第三十二條、第三十三條</u>規定。</p>	<p>六、迴避原則：</p> <p>(一) <u>性騷擾事件申訴及再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：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>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。</u> 2. <u>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。</u> 3. <u>現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</u> 4. <u>於該事件，曾為證人、鑑定人者。</u> <p>(二) <u>性騷擾事件申訴及再申訴之調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>有前款所定之情形而不</u> 	<p>申評會委員迴避之規定準用行政程序法，爰不予列舉。</p>

	<p><u>自行迴避者。</u></p> <p><u>2. 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。</u></p> <p><u>(三) 前款申請，應舉其原因及事實，向該性騷擾申訴或再申訴之申評會為之，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。</u></p> <p><u>(四) 被申請迴避之調查人員在申評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。</u></p> <p><u>(五) 調查人員有第一款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該申評會命其迴避。</u></p>	
<p>七、本所申評會委員調查性騷擾案件時，應依下列調查原則為之：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(三) 被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複</p>	<p>七、本所申評會調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：</p> <p>(一) 性騷擾事件的調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私權及其他人格法益。</p> <p>(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。</p> <p>(三) 被害人之陳述明確，已無</p>	<p>本點未修正。</p>

<p>詢問。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</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。</p> <p>(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。</p>	<p>詢問之必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(四) 性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，必要時並得邀請相關學識經驗者協助。</p> <p>(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。</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。</p> <p>(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。。</p>	
<p>八、<u>性騷擾案件當事人為本所員工時，由本所分層負責明細表權責劃分之人員管理單位受理並指定專責人員負責。</u></p>	<p>八、<u>本所人事室於接獲性騷擾申訴案件二十日內由召集人召開申評會會議，審議是否受理，不受理之申訴案件，應</u></p>	<p>一、本點修正。</p> <p>二、本點第一項增訂受理單位，茲本所有不同人力類型(公務人員、臨時人</p>

<p><u>接獲性騷擾申訴案件，召集人應指派三人以上之委員組成專案小組進行調查並於七日內召開申評會確認是否受理。不受理屬性騷擾防治法規之申訴案件，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知當事人，並副知本縣縣政府。</u></p>	<p><u>以書面通知當事人，並副知縣府主管機關。</u></p>	<p>員、清潔隊員等)，各適用不同人事法規，按本所分層負責明細表劃分不同管理單位，為事權明確，爰明定由管理單位召集申評會及辦理後續行政作業。</p> <p>二、不予受理之申訴案件，屬性騷擾防治法規之性騷擾事件有明訂申訴不受理時應以書面於期限內通知當事人之時效，爰增訂於本點增訂第三項。</p> <p>三、相關條文：性騷擾防治準則第七條第一項 加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人……不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知當事人，並副知所在地直轄市、縣（市）主管機關。</p>
<p>九、經申評會審議非本所受理之性騷擾申訴案件，應於七日內將申訴書及相關資料移送所在地主管機關處理。</p>	<p>九、經申評會審議非本所受理之性騷擾申訴案件，應於七日內將申訴書及相關資料移送所在地主管機關處理。</p>	<p>本點未修正。</p>

<p>十、專案小組須於受理日起二個月內，<u>調查完成</u>並做成調查報告，提申評會開會審議；必要時得延長一個月。</p>	<p>十、<u>調查時程</u>： 專案小組須於受理日起二個月內<u>調查完畢</u>，並做成調查報告，提申評會開會審議，必要時得延長一個月。</p>	<p>為期明確適用申訴之時效，酌作文字修正。</p>
<p>十一、調查結果： (一) 申評會對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縣府主管機關。 (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>十一、調查結果： (一) 申評會對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縣府主管機關。 (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： 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，<u>並按人員身分別以書面移送人事管理單位</u>依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項。如經證實有誣告之事實者，亦得對申訴人為適當之懲戒或處理。並對於上述案件，予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復之情事發生。</p>	<p>十二、懲處、追蹤、考核及監督： 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，<u>並以書面移送人事室</u>依規定辦理懲處或移送<u>相關單位</u>執行有關事項。如經證實有誣告之事實者，亦得對申訴人為適當之懲戒或處理。並對於上述案件，予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復之情事發生</p>	<p>配合修正條文第八點酌作文字修正。</p>
<p>十三、救濟途徑：</p>	<p>十三、救濟途徑：</p>	<p>一、本點修正。</p>

<p>(一)<u>適用公務人員保障法提起救濟之人員，不服本所申評會就性騷擾成立或不成立之決議者，應依該法之程序提起救濟。</u></p> <p>(二)<u>屬性別工作平等法之性騷擾申訴案，當事人對申訴案件之決議有異議者，得於書面通知送達之次日起二十日內向本所申評會提出申復。</u></p> <p>(三)<u>屬性騷擾防治法之性騷擾申訴案，逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向本縣縣政府提出再申訴</u></p>	<p>(一)<u>性別工作平等法之性騷擾申訴案：申訴人及申訴之相對人為本所員工，對申訴案之決議有異議者，得於十日內向人事室提起申覆。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。</u></p> <p>(二)<u>性騷擾防治法之性騷擾申訴案：申訴人如不服申評會之決議，得於調查期限屆滿或調查決議送達三十日內向本縣縣政府提出再申訴。</u></p>	<p>二、查公務人員保障暨培訓委員會一〇四年四月十四日公保字第一〇〇〇〇〇五四二七號函略以，……基於「有權利必有救濟」之法理，並保障公務人員權益，保障法第三條及第一百零二條所定保障對象，對於服務機關（構）、學校，依有關規定，就性騷擾成立與否作成決定，如有所爭執，得依保障法規定請求救濟。爰增列適用保障法對象之救濟管道。</p> <p>九、本點各款配合現行法令將有關救濟方法、期間及其受理機關等教示文字修正。</p>
<p>十四、申訴人有輔導、醫療等需要者，本所得協助轉介至專業輔導或醫療機構。</p>	<p>十四、申訴人有輔導、醫療等需要者，本所得協助轉介至專業輔導或醫療機構。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>十五、本所定期舉辦或鼓勵人員參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騷擾防治相關課程，參</p>	<p>十五、本所定期舉辦或鼓勵人員參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騷擾防治相關</p>	<p>本點未修正。</p>

加者將給予公假登記。	課程，參加者將給予公假登記。	
<p>十六、申評會兼任人員均為無給職，但得依規定支領交通費。非本所之兼職委員出席會議得依規定支領出席費，撰寫調查報告書得依規定支領撰稿費。</p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、參照行政院人事行政局(現行政院人事行政總處)九十三年六月二十四日局給字第○九三○○六二八六四號函規定略以……，各機關爾後訂定或修訂組織法規時，有關兼職人員兼職酬勞之條文，請統一訂定為「……兼任人員均為無給職，但得依規定支領交通費。」茲以兼職費及出席費之支給規定、支給要件、數額標準均不相同，各機關兼任委員如合於「軍公教人員兼職費及講座鐘點費支給規定(現為軍公教人員兼職費支給表)」或「統一彙整修正各機關學校出席費及稿費支給規定(現為中央政府各機關學校出席費及稿費支給要點)」之支給要件，即可逕依相關規定支給……。爰增訂本點作為非本所兼職委員出席會議得依規定支領出席費，撰寫調查報告書得依規定支領撰稿費之依據。</p>

<p>十七、本所及所屬機關性騷擾申訴之管道如下：</p> <p>專線電話：<u>(05)5338816</u></p> <p>傳真：(05)5338816</p> <p>申訴信箱： <u>y1510010733@yunlin.gov.tw</u></p> <p>本所及所屬機關知有性騷擾事件發生，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。</p>	<p>十六、本所性騷擾申訴之管道如下：</p> <p>專線電話：<u>(05)5332000 #2601-2604</u></p> <p>傳真：(05)5338816</p> <p>電子信箱： <u>douliou@mail.dl.gov.tw</u></p> <p>本所各單位知有性騷擾事件發生，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。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、本點有關受理性騷擾申訴之專線電話及申訴信箱異動，爰酌作文字修正。</p>
--	---	--

