

新竹縣政府衛生局及各衛生所性騷擾防治申訴及調查處理要點

113. 7. 12

- 一、新竹縣政府衛生局(以下簡稱本局)為建立友善之工作環境，提升性別平權觀念及防治性騷擾行為之發生，依性別平等工作法第十三條及性騷擾防治法第七條規定訂定本局及各衛生所性騷擾防治申訴及調查處理要點(以下稱本要點)。
- 二、本要點所稱性騷擾，指性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條各款情形。
- 三、本要點適用於本局及各衛生所所屬員工相互間及員工與非本局及衛生所員工間所發生之性騷擾事件，但性騷擾行為應適用性別平等教育法處理者，不適用本要點。
- 四、為防治性騷擾行為之發生，本局應建立友善的工作環境，消除工作環境內源自於性或性別的敵意因素，以保護員工不受性騷擾之威脅。
- 五、本局所屬各單位主管平日應注意預防單位內性騷擾事件之發生，並利用集會或書面方式加強有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，遇有性騷擾事件發生時應立即反應。
- 六、本局每年應定期舉辦或鼓勵員工參與性騷擾防治相關教育訓練，並於員工訓練中合理規劃兩性平權及性騷擾防治相關課程。
- 七、為處理性騷擾申訴案件，本局設置受理性騷擾申訴專線電話：03-5517681 專用電子信箱 376440304ipay0@hchg.gov.tw，俾供受害人申訴並專責協調處理。
- 八、本局知悉有性侵害或性騷擾之情形時，採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：
 - (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)其他防治及改善措施。
- 九、本局為處理性騷擾案件，設置性騷擾申訴調查委員會(以下簡稱調查委員會)，處理有關性騷擾之申訴調查事項。調查委員會置委員五至七人，由局長指派之，其中一人為主任委員並擔任會議主席。主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其中女性委員比例不得少於二分之一，男性委員比例不得低於三分之一，並應有一位以上具備性別意識之外部專業人士。
- 十、委員任期一年，因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。調查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方得決議，可否同數時取決於主席。
- 十一、性騷擾之申訴，應以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。
申訴書或言詞作成之紀錄，應載名下列事項：

- (一)申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所及聯絡電話。
- (二)有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。
- (三)有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話，並檢附委任書。
- (四)申訴之事實內容及相關證據。
- (五)申訴之年月日。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

十二、性騷擾之申訴有下列情形之一者，不予受理：

- (一)申訴書或言詞作成之紀錄，未於前點第三項所訂期限內補正者。
- (二)同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

本局不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達二十日內，以書面通知當事人。

十三、性騷擾事件申訴之調查，有下列情形之一，調查人員應自行迴避：

- (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。

十四、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)有前點所定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，向本局調查委員會為之，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調查委員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，應由本局調查委員會命其迴避。

十五、性騷擾申訴案件處理程序如下：

- (一)受理之申訴案件，主任委員應於七日內，指派委員組成專案小組進行調查。
申訴案件應自受理之日起二個月內調查完成；必要時得延長一個月，並應通知當事人。
- (二)專案小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，應作成調查報告，提委員會審議。
- (三)性別平等工作法之性騷擾事件，審議結果應做出決議(成立與否)，並作成申

訴決議書，內容應包括調查結果及理由，以書面通書雙方當事人及被申訴人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人。

(四)性騷防治法之性騷擾事件，應作成調查報告及處理建議，載明性騷擾防治法施行細則第十八條所定事項，移送地方主管機關辦理。

(五)性騷擾事件雙方當事人欲以調解方式解決爭議者，依性騷擾防治法相關規定辦理。

十六、本局處理性騷擾申訴事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密。違反者，主任委員應終止其參與，本局並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十七、調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之；

(一)性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

(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之機會。

(三)被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(四)性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。

(五)性騷擾事件之當事人有權利不對等之情形時，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)性騷擾事件調查過程中，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。

(八)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。

十八、性侵害、性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重，對加害人依相關法律或法規為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性侵害、性騷擾或報復情事發生。

如經證實申訴案件有惡意虛構之事實者，本局得對申訴人為適當之懲處或處理。

十九、承攬廠商之工作人員如遭受本局及衛生所員工性騷擾時，本局應受理申訴且與承攬事業單位共同調查，並將結果通知承攬事業單位及當事人。

本局及衛生所員工與不相隸屬之他機關人員間發生性別平等工作法之性騷擾申訴案件，應由被害人之機關受理申訴及調查，受理申訴調查機關應邀請另一方當事人之機關適度參與調查，並將結果通知他機關當事人。

機關首長如涉及性騷擾事件，應交由具指揮監督權限之機關決定。

二十、性別平等工作法之性騷擾事件，本局對申訴案件逾法定期限未作成決議或當事人不服本局作成決議者，得依下列規定救濟：

(一)申訴人或被申訴人為公務人員保障法之適用或準用對象者，得於期限屆滿後，或決議送達之次日起三十日內，繕具復審書經由本局向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

(二)申訴人非公務人員保障法之適用或準用對象者，得依性別平等工作法第三十二條之一規定之申訴期限，向地方主管機關提起申訴。

性騷擾防治法之性騷擾事件，申訴人或行為人對地方主管機關依該法第十六條規定，所為申訴案件調查結果之決定不服者，得依訴願法規定，於決定送達次日起三十日內提起訴願。

二十一、本局雖非加害人所屬單位，於接獲性騷擾申訴時，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位，未能查明調查單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查。

前項移送，應以書面通知當事人，並副知地方主管機關。