

雲林縣四湖鄉公所及所屬機關性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理要點

113年5月28日四鄉人字第1130600119號函訂定

- 一、雲林縣四湖鄉公所及附屬機關（以下簡稱本所）為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等，強化職場性騷擾防治機制，依「性騷擾防治法」、「性騷擾防治法施行細則」、「性騷擾防治準則」、「性別平等工作法」、「工作場所性騷擾防治措施準則」及「雲林縣政府性騷擾防治措施」，訂定本要點。
- 二、本要點所稱性騷擾，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：
 - （一）以明示或暗示之方式，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。
 - （二）以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
 - （三）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；或雇主對受僱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、獎懲之交換條件。

所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

性騷擾之具體行為態樣包含如下：

- （一）展示具性意涵或性誘惑之圖片、文字或物品。
- （二）與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體碰觸或性要求。
- （三）以性行為或與性有關之行為為交換報償之要約。
- （四）以威脅或懲罰手段要求性行為或與性有關行為。

(五) 其他意圖挑逗或滿足性慾，違背他方之意思，以肢體或明示、暗示之語言、圖畫、影片或其他方法，施予他方，致其人格、尊嚴、人身自由、工作或權益受侵犯或干擾之行為。

(六) 其他與前五款相類之行為。

三、本所應積極防治性騷擾事件之發生，採取適當之預防措施，當接獲性騷擾事件或未接獲申訴但知悉性騷擾情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一) 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，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
2. 對申訴人提供或轉介諮詢、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. 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先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。
5. 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。
6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

(二) 未接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

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。
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。

因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提出申訴意願者，本所仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

本所對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、考核及監督，確保申訴決定有效執行，避免有再度性騷擾或報復情事之發生，並不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。

四、被害人及行為人分屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之機關於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第三點所定立即有效之糾正及補救措施：

(一) 任一方之機關於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方機關共同協商解決或補救辦法。

(二) 保護當事人之隱私及其他人格法益。

五、本所於所屬公共場所及公眾得出入之場所，為有效預防並積極處理性騷擾事件，應有如下作為：

(一) 本所定期檢討所屬公共場所及公眾得出入之場所之空間與設施整體安全。

(二) 本所於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生有性騷擾事件當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施：

1、注意被害人安全、尊重被害人意願、減低當事人互動之機會、預防及減低行為人再度加害之可能，且避免報復行為。

2、注意被害人隱私之維護。

3、協助被害人申訴及保全相關證據。

4、必要時協助通知警察機關到場處理。

5、檢討所屬場所安全。

6、其他認為必要之處置。

(三) 本所於性騷擾事件發生後知悉者，仍應採取有效糾正補救措施再次檢討所屬場所安全。

六、本所訂定之性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理要點，在工作場所公開揭示，並應設置專線電話、傳真及電子信箱等管道，提供申訴或建言之用。

七、本所應妥適利用集會、電子郵件及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並每年至少辦理一次或參加其他機構辦理之教育訓練。

本所就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

(一) 本所員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

(二) 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。

前項教育訓練，針對本所擔任主管職務者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，優先實施前項參加教育訓練之人員，本所應給予公假及經費補助。

八、為處理性騷擾申訴案件，本所應設置性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱申訴處理委員會）。

申訴處理委員會置委員五至七人，其中一人為主任委員，由鄉長指定主任秘書兼任，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；其餘委員，由鄉長就下列人員聘（派）兼任：

(一) 本所政風室主任、人事室主任。

(二) 本所及所屬編制內公務人員

(三) 具有性別意識之專業人士。

申訴處理委員會女性委員人數不得少於二分之一。委員任期二年，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。

申訴處理委員會置執行秘書一人，由本所人事室主任兼任，承主任委員之命，處理會務；置兼職幹事一人，由本所人事室派員兼任之。

申訴處理委員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。

申訴人為本所公務人員及約(聘)僱人員時，由本所人事室為召集人；申訴人為本所技工、工友、及臨時(約用)人員及其餘勞工人員，由本所財行課為召集人。

九、前項申訴，得以書面或言詞提出。以言詞申訴者，受理人員應做成紀錄，經申訴人或其法定代理人閱讀或朗讀並確認內容無誤後，由其簽名蓋章。

申訴應由申訴人或其法定代理人簽名蓋章，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、住居所及聯絡電話。

(三) 申訴之事實及內容。

(四) 可取得之相關事證或人證。

申訴書或言詞記錄不合前項規定，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，申訴不予受理。

申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其代理人以書面撤回申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

機關首長涉及屬性別平等工作法規範之性騷擾事件者，申訴人可向雲林縣政府提出申訴，其處理程序依雲林縣政府相關規定辦理。

十、申訴處理委員會處理程序如下：

(一) 接獲性騷擾申訴案件，應於三日內確認是否受理。不受理之申訴案件，應提申訴處理委員會備查。

(二) 確認受理之申訴案件，主任委員應於三日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查。

(三) 專案小組調查過程應保護當事人之隱私，調查結束後，並應作成調查報告書，提申訴處理委員會處理。

(四) 申訴案件之處理，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請專家學者協助。

(五) 申訴處理委員會對申訴案件之處理，應作出成立或不成立之附理由決議。決議成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應審酌情形，為必要處理之建議。

(六) 申訴案件應自受理之次日起2個月內完成決議，必要時得延長1個月。決議應載明理由，並以書面通知當事人。

申訴案件完畢後，本所應做成調查報告及處理建議，移送雲林縣政府審議。

十一、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

(一) 提起申訴逾申訴期限者。

(二) 申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人者。

(三) 同一事由經申訴決議確定或已撤回後，再提起申訴者。

(四) 對不屬於性騷擾範圍之事件，提起申訴者。

(五) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居所者。

十二、參與性騷擾申訴案件之調查及處理人員，其本人為當事人或與當事人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務

有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向申訴處理委員會申請迴避。

十三、參與性騷擾申訴案件之調查及處理人員，對於知悉之申訴案件內容，除有調查必要或基於公共安全考量者外，應予保密並保護當事人之隱私及人格法益，違反者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，依法懲處並解除其聘（派）任。

十四、申訴處理委員會調查性騷擾事件時，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。

（二）被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

（三）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。

（四）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。

（五）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。

十五、性騷擾案件已進入司法程序，或已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議者，申訴處理委員會得決議暫緩調查及處理。

十六、機關首長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由其上級機關、所屬主管機關或服務機關停止或調整職務。

十七、本所員工如經調查確有性騷擾之事實，應視情節輕重作成調整職務、懲處或其他適當處理之建議，並以書面移送人事室依規定辦理懲處並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。如涉及刑事責任時，則協助申訴人提出告訴。

行為人如非現職人員，就行為人任職期間所發生之性騷擾案件，於人員調職後始知悉或決議者，應列舉懲處事實、擬具懲處種類，移送行為人現職機關依相關規定覈實辦理。

人事及主計、政風人員之懲處，依各該專屬人事管理法令規定辦理。

性騷行為經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲處建議；其涉及刑事責任時，得移送司法機關處理。

十八、性騷擾事件當事人有輔導或醫療等需要者，申訴處理委員會得協

助轉介至專業輔導或醫療機構。

十九、對於本所受理性騷擾申訴事件成立不成立之決議如有不服之救濟方式：

(一) 當事人屬於公務人員保障法第3條及第102條所定人員，得依公務人員保障發規定提起復審。

(二) 當事人非屬公務人員保障法適用及準用對象，如認本所未處理或不服本所之調查或懲處結果，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，逕向勞務提供所在地之性別平等工作法主管機關提起申訴；如認本所於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，得向勞務提供所在地之性別平等工作法主管機關提起申訴。

二十、申訴處理委員會委員均為無給職。

非本會之專家學者出席會議時，得支領出席費。

二十一、申訴處理委員會所需經費由本所相關預算項下支應。

二十二、本所受理性騷擾申訴之管道如下：

單位：人事室

電話：05-7871641轉162

傳真：05-7875764

電子信箱：y1960600007@mail.yunlin.gov.tw

本所各課室(單位)知有性騷擾事件或疑似事件發生時，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。

二十三、本要點經簽奉鄉長核准後實施，修正時亦同。