

雲林縣動植物防疫所性騷擾防治措施申訴及懲戒處理作業要點

- 一、雲林縣動植物防疫所（以下簡稱本所）為維護職場性別工作權平等及提供員工與受服務對象免受性騷擾之工作及服務環境、防治性騷擾事件發生、建立性騷擾事件申訴管道、維護當事人權益，依性騷擾防治法、性別工作平等法、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則，訂定本要點。
- 二、本所性騷擾事件處理，除所長涉及性別平等工作法或性騷擾防治法應向雲林縣政府申訴及法令另有規定外，依本要點之規定辦理。
- 三、本要點適用於本所各級主管對其所屬員工、員工相互間或員工與受服務對象間、員工遭任何人申訴之性騷擾事件。
性騷擾之行為人如非本所員工，本所除應採取適當之緊急處理外，並應於十四日內將申訴書及相關資料移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構、雇主或直轄市、縣（市）政府。但加害人不明者，應移請性騷擾事件發生地之警察機關調查。
前項移送，應以書面通知當事人，並副知雲林縣政府。
- 四、本要點所稱性騷擾，係指依性騷擾防治法、性別平等工作法所規定之態樣。
- 五、本所應採行適當措施防治性騷擾行為，並設置專線電話、傳真或電子信箱廣納建言，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示；如有性騷擾或疑似事件發生時，應即時檢討、改善防治措施。
- 六、本所應妥善利用各種印刷品、集會及訓練課程等各種傳遞訊息方式，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。
- 七、本所於知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所有性騷擾事件發生時，應採取立即有效之糾正及補救措施：
 - （一）因接獲受害人申訴而知悉性騷擾之情形：
 1. 協助申訴人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
 2. 檢討所屬場所安全。
 3. 依申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人工作條件作不利之變更。
 4. 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。
 5. 對申訴人提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。
 6. 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戒或處理。
 7. 如經證實有惡意虛構之事實者，對申訴人為適當之懲戒或處理。
 - （二）非因受害人申訴而知悉性騷擾事件：
 1. 協助受害人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
 2. 檢討所屬場所安全。
 3. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
 4. 告知受害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助提出申訴。
 5. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
 6. 依受害人意願，提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

本所因接獲受害人陳述知悉性騷擾事件，而受害人無提起申訴意願者，仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

所長或本所各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由雲林縣政府或本所停止或調整其職務。

依前項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或相當之給與。

受害人及加害人分屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，任一方機關於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第二項所定立即有效之糾正及補救措施：

(一)任一方機關於知悉性騷擾情形，即應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式通知他方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。

八、性騷擾之申訴，受害人或其代理人除可依相關法令請求協助外，並得以言詞、電子郵件或書面向本所兼任人事管理員提出。

本所受理申訴後，應依下列規定辦理：

(一)以言詞或電子郵件申訴者，受理時應作成書面紀錄，向申訴人或其代理人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤，由其簽名或蓋章。

(二)以書面申訴或以言詞、電子郵件申訴作成之書面紀錄，應由申訴人或其代理人簽名或蓋章，並載明下列事項：

1. 申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務機關(職稱)或就學學校、住所或居所及聯絡電話。
2. 有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。
3. 有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。
4. 申訴之事實內容及相關證據。
5. 性騷擾事件發生及知悉之時間。
6. 申訴日期。

(三)申訴不合前二款規定，其情形可補正者，應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

(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，於送達兼任人事管理員後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。

九、申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：

(一)以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出申訴，逾期未以書面補正者。

(二)提起申訴逾申訴期限者。

(三)申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人者。

(四)同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提起申訴者。

(五)對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。

(六)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、本所於受理性騷擾申訴案件時，應成立性騷擾事件申訴處理委員會(以下簡稱委員會)，調查處理之。
- 前項委員會置委員三人至五人，除兼任人事管理員為當然委員外，其餘委員由所長就申訴個案指定本所員工兼任之，其中一人為主席，主席因故無法主持會議者，得指定其他委員代替之。委員中女性委員比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任委員；委員應親自出席，不得代理。
- 本委員會應有二分之一以上委員出席始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議，可否同數時，取決於主席。
- 十一、參與性騷擾申訴案件之處理、調查人員，有下列情形之一者，應自行迴避：
- (一)本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三等親內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。
 - (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，現為或曾為證人、鑑定人者。
- 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，當事人得以書面述明原因及事實，向本委員會申請迴避，申請人並應為適當之釋明；被申請迴避人員，對於該申請得提出意見書；迴避與否，由本委員會決定，未決定前應停止調查工作，但有急迫情形者，仍應為必要之處置。
- 十二、本委員會調查程序如下：
- (一)接獲申訴案件後，應於七日內簽陳所長成立本委員會並決議是否受理，同時指派委員三人組成調查小組進行調查，其中女性代表比例不得低於二分之一，必要時得聘請專家學者擔任小組成員，並推選一人繕寫調查報告。倘不予受理應於本所接獲申訴案件十四日內以書面通知當事人，並副知雲林縣政府；通知內應敘明理由，並載明再申訴之期間及機關。
 - (二)調查小組應依職權或當事人之申請調查證據，並得以書面通知相關人員至指定處所陳述意見，或至適當場所訪談相關人員，訪談時申訴人得由親友陪同，被申訴人亦得經調查小組同意，委託他人陪同調查；必要時並得邀請具有相關學識經驗者協助或請求警察機關協助。
 - (三)調查過程中應保護當事人之隱私權及其他人格法益；調查結束後，應作成書面調查報告並載明理由，移送本委員會審議。
- 十三、委員會會議及調查小組調查以不公開為原則，召開相關會議時，得視需要通知當事人及利害關係人到場說明。
- 十四、委員會對申訴案件處理結果之處理方式：
- (一)確認受理之申訴案件，應自收受申訴書之次日起二個月內完成調查，必要時得予延長一個月，並通知當事人。
 - (二)就調查結果為附理由之決議，附記再申訴期限及受理機關，並得作成懲戒或其他處理之建議，以密件函送當事人及雲林縣政府。
 - (三)本所逾期未完成調查或當事人不服調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查報告送達之次日起三十日內，向雲林縣政府提出再申訴。
- 十五、參與性騷擾申訴案件之處理、調查人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，

除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，違反者，除得由主席終止其參與外，並得視情節之輕重，簽請所長依規定懲處或移送法辦，並解除其聘（派）兼。

十六、性騷擾事件已進入司法程序，或已移送監察院審查或懲戒法院審理者，調查委員會得決議暫緩處理。

十七、本所員工如經調查確有性騷擾之事實，本所得於調查報告函送雲林縣政府後提交本所考績委員會審議懲處；如經證實有誣告他人性騷擾情事者，亦得提本所考績委員會審議懲處。其涉及刑事責任時，並移送司法機關處理。

本所對性騷擾申訴事件應持續追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行。

十八、本所各級主管不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處分，如經查明屬實，視情節輕重予以必要之處分。

十九、本所性騷擾申訴管道如下：

(一) 權責單位：兼任人事管理員

(二) 專線電話：05-5523288

(三) 傳真：05-5331016

(四) 電子信箱：adccy100003@mail.yunlin.gov.tw

本所各課知有性騷擾或疑似事件發生時，應立即派作有效之糾正及補救措施；並協助被害人提出申訴事宜。

涉及性騷擾事件者為權責單位時，應自行迴避，並由所長另行指派其他課室人員受理承辦該申訴案件。

二十、本委員會非本所員工之委員出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。

二十一、本要點如有未盡事宜，依性騷擾防治法、性別工作平等法及工作場所性騷擾防治措施準則等規定辦理。

二十二、本要點所需經費於本所相關預算項下支應。

二十三、本要點經簽奉所長核定公布後實施，修訂時亦同。

雲林縣動植物防疫所僱用人『禁止工作場所性騷擾』之聲明

雲林縣動植物防疫所（以下簡稱本所）依據性別工作平等法第 13 條，工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 4 條暨性騷擾防治法第 7 條及性騷擾防治準則第 4 條之規定，特頒布此一禁止工作場所性騷擾之書面聲明，並訂定處理此類事件之申訴程序，以提供本所所有員工一免於性騷擾侵擾之工作環境。為維護此一承諾，本所特以書面加以聲明，絕不容忍任何本所之管理階層主管、員工同仁（包括求職者）、顧客、主顧及其他受服務人員等，從事或遭受下列性騷擾行為。

本措施所稱性騷擾，指事件當事人間有下列情形之一者，包括：

（一）性別工作平等法之性騷擾：

1. 員工於執行職務時，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. 僱主、各級主管或因工作關係有管理監督權者利用其工作上的權力、機會或方法對員工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、行為、圖片或其他方法，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）性騷擾防治法所稱性騷擾：

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：

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。

本所所有員工均有責任協助確保一免於性騷擾之工作環境，如果妳（或你）感覺遭到上述行為之侵害，或目睹及聽聞這類事件發生，應立刻通知本所人事彭小姐，以便依據本所所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒措施之相關規定，做出合適之處理。本所絕對禁止對通報此類事件者、提出此類申訴者及協助性騷擾申訴或調查者，有任何報復之行為。

本所將對此類事件之申訴進行深入而迅速之調查，並對申訴者、申訴內容及處理結果儘可能採取保密措施。性騷擾行為如經調查屬實（包括誣告之情形），本所將採取合宜之措施來處理，包括對加害人加以懲處，必要時甚至逕行解僱。

為加強所有員工對此類事件之認知與瞭解，本所將定期舉辦相關之講習及訓練課程，員工對此類課程均有參加之義務，無故拒不參加者，將依曠職方式受理。

為確定本所所有員工均已詳閱此份書面聲明，並瞭解其內容，請在所附表格中親自簽名。

<閱覽後簽名>