

雲林縣林內鄉公所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

中華民國 113 年 5 月 13 日
林鄉人字第 1130800058 號函訂定

- 一、雲林縣林內鄉公所（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，提供受僱者、派遣勞工、求職及洽公者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法及其施行細則、性騷擾防治法及其施行細則，以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」及「性騷擾防治準則」之相關規定，訂定本規範。
- 二、本所之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本規範行之。
- 三、本規範所稱性騷擾，指性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條所定之情形。
- 四、本規範適用於本所及所屬機關員工執行職務時，遭受任何人性騷擾；以及本所及所屬機關員工被任何人申訴性騷擾事件。但應適用性別平等教育法處理者，不適用本規範。
- 五、本所各級主管對於其所屬員工及求職者，或員工與員工相互間及與服務對象間，不得有下列之行為：
 - (一)以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
 - (二)主管對下屬或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。
- 六、性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項及性騷擾防治法第二條規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：
 - (一)不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。
 - (二)寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲

音、影像或其他物品。

(三)反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

七、本所受理就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。(※前述公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。)

本所受理性騷擾申訴之管道如下：

(一)申訴專線電話：(05) 5892001 轉 207、208、272

(二)專線傳真：(05) 5897717

(三)專用電子信箱：Personnel@linnel.gov.tw

(四)申訴專責處理單位：人事室(適用保障法人員)；秘書室(非適用保障法人員)

八、本所應妥適利用相關集會、研習、即時聊天軟體、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工宣導有關性騷擾防治措施及申訴管道。

本所就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

(一)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，應定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，由擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員者，優先實施。

九、本所於知悉性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一)因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行停止或調整職

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，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本所得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

(二)非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

1. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。
2. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
3. 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。
4. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
5. 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。

本所因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本所仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

十、性騷擾之被申訴人如非為本所員工，或申訴人如為服務對象、派遣勞工或求職者，本所仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。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，本所於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

- (一)以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主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。

十一、員工於非本所所能支配、管理之工作場所工作者，本所應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。

本所知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

十二、本所將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本所為處理性騷擾事件之申訴，得組成調查暨申訴評議委員會(以下簡稱調申會)，其組成及運作如下：

(一)置委員五人，以上均由鄉長視申訴個案就本所及所屬機關員工指定或遴聘外部專業人士擔任。

(二)前款委員，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一之比例(前述之專業人士，得自勞動部建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之)，委員因故臨時出缺時，由鄉長指派合適人選繼任之。

(三)調申會由鄉長指定委員其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得由召集人另指定其他成員代理之。

十三、性騷擾之被申訴人為本所首長時，本所及所屬機關員工屬公務人員保障法適用及準用對象者，向本所之上級機關提起申訴；非屬公務人員保障法適用及準用對象者，得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款規定，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。

十四、性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，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)有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。

(三)申訴之事實發生日期、內容及相關證據。

本所於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

十五、申訴人向本所提出性騷擾之申訴時，得於本所決議通知書送達前，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。但申訴人撤回申訴後，同

一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

十六、本所接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

調申會調查之結果，其內容包括下列事項：

(一)性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。

(二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

(三)事實認定及理由。

(四)處理建議。

十七、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其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，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，調申會召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，本所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。

十八、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、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。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向調查單位申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在調查位就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本所命其迴避。

十九、調申會應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

調申會召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

調申會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

二十、本所自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴人屬公務人員保障法適用及準用對象，對於本所申訴之決定有異議者，亦得於收到書面通知次日起三十日內，繕具復審書經由本所向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

申訴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所為調查結果，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向勞務提供所在地之性別平等工作法主管機關提起申訴；如認本機關於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向勞務提供所在地之性別平等工作法主管機關提起申訴。

二十一、調申會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條第一項規定之限制。

二十二、性騷擾行為經調查屬實，本所將視情節輕重，對性騷擾行為人依相關規定為適當之懲(戒)處或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本所並將協助申訴人提出告訴。

本所依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本所賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

二十三、本所對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲(戒)處或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

二十四、本所應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

本所知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取下列有

效之糾正及補救措施：

(一)事件發生當時知悉：

1. 協助被害人申訴及保全相關證據。
2. 必要時協助通知警察機關到場處理。
3. 檢討所屬場所安全。

(二)事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。

(三)必要時得採取下列處置：

1. 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
2. 避免報復情事。
3. 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
4. 其他認為必要之處置。

二十五、本所接獲性騷擾防治法之性騷擾申訴事件時，將依事件發生之場域及當事人之身分關係，先行確認釐清案件適用法規，認具調查權限者，依前揭各點申訴處理相關規定由調申會進行調查後，將調查結果作成調查報告及處理建議，移送本縣性騷擾防治法主管機關辦理；倘認不具受理申訴調查權限者，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，未能查明受理單位者，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，並書面通知當事人及副知發生地之性騷擾防治法主管機關。

二十六、調申會委員均為無給職。但由非本所及所屬機關員工擔任之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。

二十七、調申會所需經費由本所相關預算項下支應。

二十八、本規範奉鄉長核定後實施，修正時亦同。