雲林縣斗南鎮公所工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

中華民國 101 年 12 月 13 日定公佈

第一條　雲林縣斗南鎮公所(以下簡稱本所)為提供受僱者及求職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，特依性別工作平等法第十三條第一項，以及行政院勞工委員會頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之相關規定，訂定本辦法。

第二條　本所各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，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語或行為，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。

(三)因性別差異所產生侮辱、藐視或歧視之態度及行為。

(四)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。

(五)以性行為或性有關之行為為交換報償之條件。

(六)以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關行為。

(七)猥褻或性侵害行為。

(八)展示具性意涵或性誘惑之圖片、文字、聲音、影片或陳列物。

性騷擾之行為人如非本公司員工，本公司應依本辦法提供應有之保護。

第三條　本所防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友情的工作環境，提升主管與員工兩性平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

第四條　本所各單位主管妥適利用集會、廣播。電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有開性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，或於員工教育訓練或講習課程中，合理規劃性別平等及性騷擾防治相關課程。

第五條　本所應設置性騷擾申訴處理委員會，以保密方式處理申訴，並確保雙方當事人之隱私權。

第六條　本所應設置工作場所性騷擾申訴管道　，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

申訴專用電話：05-5953216

申訴專用電子信箱：yldn0702@mai l. dounan. gov. tw

第七條　本所於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及

補救措施，並注意下列事項：

1.保護被害人之權益及隱私。

2.對所屬場域空間安全之維護或改善。

3.對行為人之懲處。

4.其他防治及改善措施。

第八條　性騷擾之申訴，應以具名書面為之，如以言詞提出申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或簽章。

前項書面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)有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

(三)申訴之事實及內容。

申訴書或言詞作成之記錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正逾期不補正者，申訴不予受理。

第九條　本所於申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

第十條　本所為處理第九條事件所設定之申訴，除應以不公開之方式為之外，並得組成申訴處理委員會決議處理之。

本委員會置主任委員一人，由鎮長指定之，並為會議主席，主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之：置五人至七人，其成員之女性代表不得低於二分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。本委員會之調查，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豐富者協助。

第十一條　參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，本公司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。

第十二條　申訴處理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始得作成決議，可否同數時取決於主席。

申訴處理委員會應為附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

前項決議，應以書面通知申訴人、申訴人之相對。

第十三條　申訴事件應自提出起三個月內結案。申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收受決議書後十日內提出申覆，並應附具書面理由，由申訴委員會另召開會議決議處理之。其期間自申訴決議送達當事人之日起算。但申覆之事由發生或知悉後者，自知悉時起算。提出申覆應附具書面理由，由本會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

第十四條　申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條規定之限制。

第十五條　本所調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

1. 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。
2. 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充份陳述意見及答辯之機會。
3. 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
4. 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。
5. 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。
6. 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。
7. 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量外，應予保密。
8. 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。
9. 性騷擾事件調查過程中，得視當事人身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

第十六條　有下列情形之一者，當事人得依第一三條規定程序，對本委員會之決議提出申覆：

1. 申訴決議與載明理由顯有矛盾者。
2. 申訴處理委員會之組織不合法者。
3. 依兩性工作平等法應迴避之委員參與決定者。
4. 參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
5. 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
6. 為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
7. 為決定基礎之證物，係偽造或變更者。
8. 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
9. 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

第十七條　性騷擾行為經調查屬實者，本所得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。如涉及刑事責任時，本所並應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實誣告者，本所得視情節輕重，

對申訴人依相關規定為懲戒或處理。

第十八條　本委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議。

第十九條　本所對性騷擾行為應採取追縱、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。當事人有輔導或醫療等需要者，本所得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第二十條　本所不得因員工提出本辦法所訂定之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。性騷擾之申訴如非本所員工，本所應依本辦法提供應有之保護。

第二十一條　本要點自發佈後施行，修訂時亦同。