

臺東縣延平鄉公所暨所屬機關性騷擾防治措施申訴及調查處理要點

113年6月3日延鄉人字第1130008442號函頒

一、目的：

臺東縣延平鄉公所（以下簡稱本所）為防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，並確實維護當事人之權益，依「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治法施行細則」、「性騷擾防治準則」、「行政院所屬中央及地方各機關(構)性騷擾案件申訴處理作業流程指引」、「職場性騷擾申訴處理指導手冊」訂定本措施。

二、本要點所稱性騷擾，以性別平等工作法、性騷擾防治法所規範之性騷擾定義、樣態為認定，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。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。
- (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。
- (四) 雇主對受僱者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、獎懲等之交換條件。
- (五) 權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。
- (六) 其他各類型性騷擾事件，依發生之場域及當事人之身分關係，依性別平等教法、性別平等工作法、性騷擾防治法或其他法律訂有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。

三、性騷擾之樣態，包含下列行為之一：

- (一) 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
- (二) 跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
- (三) 偷窺、偷拍。
- (四) 曝露身體隱私處。
- (五) 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。
- (六) 乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處。
- (七) 其他與前六款相類之行為。

四、本所於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

- (一) 本所因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
 1. 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。

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. 對性騷擾事件進行調查。
 4. 對行為人為適當之懲戒或處理。
- (二) 本所非因前款情形而知悉性騷擾事件時：
1. 就相關事實進行必要之釐清。
 2. 依被害人意願，協助其提起申訴。
 3. 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。
- (三) 本所於所屬公共場所及公眾得出入之場所知悉有性騷擾事件發生，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：
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、減低行為人再度加害之可能。避免報復。
 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。

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，應採取有效且即時之糾正及補救措施。
- (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、本所為防治性騷擾之發生，每年應實施性騷擾防治之宣導或教育訓練，以機關所有人員為實施對象，並得以多元方式規劃宣導或教育訓練內容，鼓勵所屬人員積極參與防治性騷擾之相關教育訓練。

有關本所辦理或參加其他機構辦理之教育訓練，其內容如下：

- (一) 機關所屬員工：
 1. 性別平等知能。
 2. 性騷擾基本概念、法令及防治。
 3. 性騷擾申訴之流程及方式。
 4. 其他與性騷擾防治有關之教育。
- (二) 機關處理性騷擾事件或有管理責任之人員：
 1. 性別平等教育法、性別平等工作法及性騷擾防治法之認識與事件之處理。
 2. 覺察及辨識權力差異關係。
 3. 性騷擾事件有效之糾正及補救措施。
 4. 被害人協助及權益保障事宜。
 5. 其他與性騷擾防治有關之教育。

參加教育訓練之人員，本所給予公差假登記。

七、本所性騷擾申訴之管道如下：

- (一) 專責處理單位名稱：人事室
- (二) 專線電話：089-561285

(三) 傳真： 089-561423

(四) 電子郵件：依現任人事室主任電子郵件

本所以人事室為專責單位處理性騷擾之申訴及性騷擾防治措施之公開揭示。

八、性騷擾行為發生時，行為人與被害人分屬不同機關之處理原則：

(一) 雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

1. 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
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. 對性騷擾事件進行調查。
4. 對行為人為適當之懲戒或處理。

(二) 雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

1. 就相關事實進行必要之釐清。
2. 依被害人意願，協助其提起申訴。
3. 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。

(三) 雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。

(四) 雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。

(五) 地方主管機關應規劃整合相關資源，提供或轉介被害人運用，並協助雇主辦理相關協助措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。

九、公務人員(或非公務人員)遭受性騷擾，且行為人為機關首長(或最高負責人)者，應向上級機關、所屬主管機關或監督機關申訴。機關首長(或最高負責人)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，得由其上級機關、所屬主管機關、監督機關，或服務機關、行政法人或公營事業機構停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或工作型態至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕。

十、雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處

理結果通知地方主管機關。政府機關及縣（市）主管機關應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

- （一）被申訴人屬最高負責人或僱用人。
- （二）雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。

地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

十一、本所設置申訴處理單位，專責處理性騷擾申訴案件：

（一）申訴處理單位組成

本所申訴處理委員會置主任委員 1 名，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；置委員 3 人至 7 人，其女性代表比例不得低於二分之一，男性代表以三分之一以上為宜，並得視需要聘請專家學者擔任委員會成員。

（二）委員會開會時，應有全體人數過半數之出席始得開會，有出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於會議主席。

（三）於處理性騷擾事件之申訴時，應組成性騷擾事件調查委員會，並進行調查。調查委員為 3 人以上，其中調查委員女性代表比例不得低於二分之一，男性代表以三分之一以上為宜，並得視需要聘請專家學者擔任調查委員。

十二、性騷擾事件調查委員會調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：

（一）性騷擾事件的調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

（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機會。

（三）被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，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或證人有權力不對等之情形時，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）對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考

量者外，應予保密。

(八) 性騷擾事件之調查人員應具備性別平等意識。

十三、性騷擾事件調查時應遵守迴避原則：

(一) 性騷擾事件申訴之調查人員在調查過程中，有下列情形之一，應自行迴避：

1. 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。
2. 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關係者。
3. 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
4. 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

(二) 性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：

1. 有前款所定之情形而不自行迴避者。
2. 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

(三) 前款申請，應舉其原因及事實，向本委員會提出，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。

(四) 被申請迴避之調查人員在本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。

(五) 調查人員有第 1 款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本委員會命其迴避。

十四、本所對性騷擾事件應作成調查報告及處理建議。本所所為調查報告及處理建議，應載明下列事項：

- (一) 性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
- (二) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- (三) 被申訴人、申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。
- (四) 相關物證之查驗。
- (五) 性騷擾事件調查結果及處理建議。

十五、機關首長或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，得由其上級機關、所屬主管機關、監督機關，或服務機關、行政法人或公營事業機構停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。

十六、懲處、追蹤、考核及監督：

性騷擾行為經調查屬實，行為人所屬政府機關、部隊、學校，應視情節輕重，對行為人為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

十七、本所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。

前項不當之差別待遇指解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有權益，或其他不利之處置措施或處分。

十八、本所及任何人對被害人之姓名及其他足資識別被害人身分之資訊，除法律另有規定外，應予保密，且不得以媒體或其他方法公開或揭露。

前項所定其他足資識別被害人身分之資訊，包括被害人照片、影像、圖畫、聲音、住址、親屬姓名或其關係、就讀學校、班級、工作場所或其他得以直接或間接方式識別該被害人個人之資料。

十九、本所處理各項性騷擾申訴案件使用之申訴書、委任書等相關書表格式得參考主管機關提供之書表表單範本自行修改運用。

二十、本要點經機關首長核定公布後實施，修正時亦同。