

臺東縣鹿野鄉公所性騷擾防治申訴及調查處理程序

中華民國 108 年 4 月 29 日鹿鄉政字第 1080005107 號函頒

- 一、臺東縣鹿野鄉公所(以下簡稱本所)為防治性騷擾及保護被害人之權益，特依據性別工作平等法第十三條第一項及性騷擾防治法第七條規定訂定本程序。
- 二、本所性騷擾防治及申訴處理，除法令另有規定外、依本程序之規定執行之。
- 三、本程序所稱之「性騷擾」係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：
 - (一) 展示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) 員工或求職者遭受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、工作配置、報酬、考績、升遷、降調、獎懲等之交換條件。
 - (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) 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度、言語及行為等。
- 四、本所應定期舉辦或鼓勵人員參與性侵害及性騷擾防治相關教育訓練，並於員工在職訓練中，合理規劃兩性平權及性騷擾防治相關課程，參加者之差勤管理及經費補助依性騷擾防治準則第三條規定辦理。
- 五、性騷擾申訴之受理
 - (一) 發生第三條性騷擾事件時，申訴人應自事實發生之日起一年內(若有連續事實發生者，應以最後事實發生日起算)，以書面向申訴人單位主管、被申訴人單位主管或人力資源處之一提出申訴，亦得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人確認其內容無誤，由其簽名或蓋章，並載明下列事項：
 1. 申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
 2. 有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
 3. 有委任代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。
 4. 申訴之事實內容及相關證據。
 5. 申訴之年月日。
 - (二) 申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。
- 六、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：
 - (一) 申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者。
 - (二) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

(三) 本所不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人，並應副知主管機關。

七、本所受理性騷擾申訴之管道如下：

(一) 專責管理單位：研考/政風洪飛騰

(二) 專線電話：089-580136 分機 165

(三) 專線傳真：089-580170

(四) 電子信箱：lyee02@lyee.gov.tw

(五) 本所受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

八、本所於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

(一) 保護被害人之權益及隱私。

(二) 對所屬場域空間安全之維護或改善。

(三) 對行為人之懲處。

(四) 其他防治及改善措施。

九、申訴人單位主管、被申訴人單位主管或人力資源處受理申訴事件後，視被申訴人是否屬本所人員而對該事件有無權利進行調查，若被申訴人確屬本所人員，應於五日內成立調查小組展開調查，小組成員應包括被申訴人之主管及人力資源處主管至少各一人，其中女性代表人數不得低於二分之一。調查小組應於十四日內以書面通知當事人到場陳明事實。對案件有偏頗之虞者，應自行迴避或由當事人申請迴避成為調查小組成員。被申訴人若非本所人員，受理申訴事件後得將案件依法移轉至相關機關處理。

十、性騷擾事件之調查人員迴避：

(一) 性騷擾事件之申訴調查，有下列情形之一，調查人員應自行迴避：

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之關係者。

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者，當事人得申請迴避：

1. 有前項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。

3. 前項申請，應舉其原因及事實，向性騷擾申訴調查委員會為之，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。

4. 被申請迴避之調查人員在性騷擾申訴調查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。

(三) 調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該性騷擾申訴調查委員會命其迴避。

十一、本所調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

(一) 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

(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

之機會。

- (三) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，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) 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者外，應予保密。
 - (八) 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。
 - (九) 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。
- 十二、 申訴案件受理後，被申訴人有配合調查之義務；如申訴人欲撤回申訴案時，其撤回方式應以書面為之，並應徵得被申訴人之同意，送達後即予以結案備查，並不得就同一事由再提出申訴。
 - 十三、 調查小組原則上應於受理日起三十日內完成調查，如有必要，得延長期限，至多以三十日為限。調查小組之調查報告及申訴決定書應呈送人力資源處、申訴人、及被申訴人單位主管核可後，將建議裁決事項送人事評議委員會視情節輕重予以適當之懲戒，情節嚴重者，得予以解僱。前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。
 - 十四、 申訴案件經調查結果，認定有誣告之事實時，申訴人將視情節輕重依規定予以適當之懲戒，情節嚴重者，得予以解僱。
 - 十五、 人力資源處及相關單位對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤，確保申訴決定確實有效執行，以避免有相同事件或報復事件之發生。
 - 十六、 本所之受僱人、機構負責人，利用執行職務之便，對他人為性侵害或性騷擾，被害人若依性騷擾防治法第九條第二項後段請求回復名譽之適當處分，受僱人、機構負責人對被害人為回復名譽之適當處分時，本所應提供適當之協助。
 - 十七、 本程序對於在本所接受服務之人員間發生之性騷擾事件，亦適用之。本所雖非加害人所屬單位，於接獲性騷擾申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送臺東縣政府社會局。
 - 十八、 本程序如有未盡事宜，悉依本所相關作業與主管機關之法令規定辦理。
 - 十九、 本程序經鄉長核定後於本所網站公告實施，修訂時亦同。