

南投縣草屯鎮公所性別歧視與性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理要點

103年8月28日草鎮人字第1030025717號函修正

105年8月15日草鎮人字第1050023919號函修正

111年10月3日草鎮人字第1110028843號函修正

113年3月6日草鎮人字第1130009041號函修正

- 一、南投縣草屯鎮公所及所屬機關（下稱本機關）為營造優質職場，提供免於性別歧視及性騷擾之工作與服務環境，建立性別歧視與性騷擾事件申訴管道，並採取適當之預防、糾正、懲處及補救等措施，依據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，與相關準則、範本及指引等規定，訂定本要點。
- 二、本要點所稱性別歧視，係指性別平等工作法第七條至第十一條規定之性別歧視禁止事項。
本要點所稱性騷擾，係指性別平等工作法第十二條、性騷擾防治法第二條所規定之情形及性騷擾防治法施行細則第二條、工作場所性騷擾防治措施準則第五條、性騷擾防治準則第二條之規定。
- 三、本要點適用於性別歧視與性騷擾事件之申訴人（或稱被害人）或被申訴人（或稱行為人）為本機關所屬員工時。
下列情形不適用本要點：
 - （一）適用性別平等教育法規定者。
 - （二）申訴人與被申訴人均非本機關所屬員工時。
 - （三）被申訴人為鎮長時。（機關首長涉及性騷擾事件，應由上級具管轄權機關受理申訴，本所上級管轄機關為南投縣政府。）於本機關場所發生之性騷擾事件而有前項不適用本要點之情形者，應由本機關場所管理權責單位依相關規定善盡場所主人之責任。
性騷擾事件之申訴人為本機關所屬員工，被申訴人非本機關所屬員工者，本機關應提供申訴人行使權利之協助。
求職者、實習生及勞務承攬人員於本機關發生本要點適用範圍內之性別歧視或性騷擾事件時，準用本要點。
- 四、本機關應採行適當措施，建立友善之工作環境，提升性別平權觀念，消除工作與服務場所內源自於性或性別之敵意因素，落實性別平等工作法之禁止性別歧視、防治性騷擾、促進工作平等措施等相關規定，以提供本機關所屬員工及受服務人員免於性騷擾之工作與服務環境。
- 五、本機關所定性別歧視與性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，應於工作場所顯著之處公開揭示。
前項公開揭示應以書面、電子資料傳輸方式或其他可隨時取得資料之方式為之。本機關員工於非本機關所能支配、管理之工作場所工作者，其管理或用人單位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。

六、本機關應對下列人員，實施性別歧視與性騷擾防治相關教育訓練：

- (一) 針對本機關所屬員工，應使其接受性別意識培力及防治課程。
- (二) 針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦或遴派參加相關教育訓練，其中應包含二小時以上性騷擾防治課程。
- (三) 針對辦理性別平等、性騷擾防治業務之人員，每年應遴派參加性別平等進階課程訓練。

前項教育訓練，以各級主管、辦理性別平等、性騷擾防治業務之人員及受理性騷擾申訴之專責人員或單位成員為優先。

本機關對第一項參加教育訓練之人員，應給予公差假及經費補助。

七、本機關受理本要點適用範圍之性別歧視與性騷擾事件申訴管道如下：

- (一) 專線電話：049-2338161分機311。
- (二) 專用傳真：049-2307245。
- (三) 專用信箱或電子信箱：1999@mail.tsaotun.gov.tw(性平事件專用信箱)。
- (四) 受理單位：人事室。

鎮長涉及性騷擾案件時，申訴人應向南投縣政府提出申訴。

八、本機關於知悉所屬員工有發生性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一) 屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

1、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，應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。
- (6) 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

2、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- (1) 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- (2) 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。
- (3) 對相關人員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。

(二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：

- 1、於所屬公共場所及公眾得出入之場所所有性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列措施並注意被害人安全及隱私之維護：
 - (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)定期檢討所屬場所空間及設施之安全。
- 2、於性騷擾事件發生後知悉者，應採取檢討所屬場所安全之糾正及補救措施。
- 3、知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件者，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。

(三) 因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，機關仍應依前二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

九、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，任一方之機關於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第八點所訂立即有效之糾正及補救措施：

- (一) 任一方之機關於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方機關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、申訴人或其代理人，得以言詞、電子郵件或書面向本機關提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理人員或單位應作成紀錄，經向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項以書面提出之申訴或以言詞、電子郵件作成之申訴（以下並稱申訴書）紀錄，應載明下列事項：

- (一) 申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。
- (二) 有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。
- (三) 有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。
- (四) 申訴之事實內容及相關證據。
- (五) 性騷擾事件發生或知悉之時間。

前項申訴書不合規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，申訴人為公務人員（含聘用人員）時，其申訴、救濟及處理程序，依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

性騷擾事件之行為人為本機關所屬員工，且其行為屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，被害人應依性騷擾防治法第十四條規定之期限向本機關提出申訴，逾期不予受理。

性別歧視與性騷擾事件之行為人為本機關首長者，其提出申訴程序如下：

（一）如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件

1、公務人員（含聘用人員）依性別平等工作法第三十二條之三第一項之規定應向上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關申訴。

2、公務人員以外之人員，依性別平等工作法第三十二之一條第一項但書之規定，得逕向地方主管機關提起申訴。

（二）如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，依性騷擾防治法第十四條規定之期限向本機關所在地之地方主管機關提出申訴。

申訴時行為人不明或非屬本機關員工、首長時，應向性騷擾事件發生地之警察機關提出申訴。

機關接獲性騷擾事件申訴時，應通知地方主管機關。

十一、本機關處理性別歧視與性騷擾申訴事件應以不公開方式為之，參與處理、調查及決議等相關人員，應依下列規定辦理：

（一）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者外，應予保密。

（二）不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項者，應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請本機關依法懲處並解除其聘（派）兼。

十二、本機關為處理性別歧視與性騷擾事件之申訴，設性別歧視與性騷擾事件申訴處理委員會（以下稱申訴處理委員會）。

前項申訴處理委員會應置委員七人至十五人，其中一人為召集人，由主任秘書擔任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；除人事室主任為當然委員外，其餘委員由本機關首長就具性別平等意識之機關內員工聘（派）兼任之；必要時得遴聘具性別意識之外部專業人士擔任委員；其中女性委員之比例不得少於二分之一，男性委員之比例不得少於三分之一；本機關在職人數有任一性別未達規定比例人數之情形時，依相關規定或函釋辦理。

委員應親自出席，不得代理。並應有委員二分之一以上出席始得開會；有出

席委員過半數之同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。

委員任期二年，均為無給職，期滿得續聘（派），任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

十三、參與性別歧視與性騷擾事件之處理、調查及決議人員有下列情形之一，應自行迴避：

（一）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。

（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者。

（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，曾為證人、鑑定人者。

參與性別歧視與性騷擾事件之處理、調查及決議人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

（一）有前項所定之情形而不自行迴避者。

（二）有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向申訴處理委員會為之，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。

被申請迴避之處理、調查及決議人員在申訴處理委員會就該申請事件為准駁前，應停止處理、調查及決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

處理、調查及決議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，應由申訴處理委員會命其迴避。

十四、申訴受理程序如下：

（一）受理單位接獲申訴時，應於三日內依下列事項判斷是否受理：

1、是否屬性別歧視與性騷擾事件。

2、是否適用本處理要點。

3、是否具受理申訴調查權限。

4、是否為同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人之事件。

5、申訴人非事件之受害人或其法定代理人。

6、屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，提起申訴是否逾申訴期限。

7、是否為申訴不合法定程式、經通知限期補正，屆期未補正。

8、是否為同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。但同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

（二）符合申訴受理條件者，依第十點辦理，必要時得提供書面申訴書範本供申訴人填寫後提交申訴處理委員會審議。如屬不受理之申訴案件，應附具理由以書面通知當事人，提交申訴處理委員會備查及副知相關單位。

（三）若為無受理申訴調查權限之案件，依適用之法規辦理如下：

- 1、屬性別平等教育法規範之性騷擾事件：如依事件發生之場域及當事人之身分關係判斷為適用性別平等教育法者，應於接獲之日起20日內，移送該事件之主管機關，並副知申訴人。
 - 2、屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：如無受理申訴調查權限，應於七日內移送具管轄權限之機關並附知申訴人。
 - 3、屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：如不具受理申訴調查權限者，應於接獲申訴之日起14日內查明並移送具有調查權之受理單位，未能查明調查單位者，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；移送應以書面通知當事人，並副知地方主管機關。
- (四) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件有下列應不予受理情形之一者，應即移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查，經地方主管機關認應續行調查者，應於移送到達起七日內開始調查：
- 1、當事人逾期提出申訴。
 - 2、申訴不合法定程式、經通知限期補正，屆期未補正。
 - 3、同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

十五、申訴調查程序如下：

- (一) 申訴處理委員會應自接獲性騷擾申訴事件後，應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並於二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。
- (二) 申訴處理委員會或召集人得指派委員組成調查小組進行調查，調查小組成員以三至五人為原則，其中女性成員之比例不得少於二分之一，並應有具備性別平等意識之外部專業人士。
- (三) 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則，申訴處理委員會或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予雙方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；並應適時通知當事人辦理情形。
- (四) 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免使其對質。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。
- (五) 調查結束後，調查結果應作成書面並載明理由，依限移送申訴處理委員會審議處理。
- (六) 屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：
 - 1、申訴處理委員會應參考調查結果，為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。
 - 2、前目決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。
 - 3、經調查認定屬性騷擾之案件，應將處理結果通知地方主管機關。

(七) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關辦理。

(八) 於性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

十六、性別歧視與性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

(一) 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，包含被申訴人、申訴人、證人與相關人士陳述及答辯、相關物證之查驗。

(四) 調查結果及處理建議。

十七、屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，如係權勢性騷擾以外之事件，任一方當事人得以書面或言詞向地方主管機關申請調解。本機關於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向地方主管機關申請調解。

調解期間，除依申訴人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

十八、申訴處理委員會受理之性騷擾申訴事件如已進入司法程序，或已移送監察院調查或懲戒法院審理者，申訴處理委員會得決議暫緩調查及審議。

十九、性別歧視與性騷擾事件提起申訴後，得於處分作成前或決議通知書送達前，以書面撤回申訴，於送達人事室後即予結案。

前項撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。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。

第一項撤回如委任代理人提出者，受委任人應有特別代理權。

二十、救濟途徑：

申訴人及被申訴人不服調查結果、決議或懲處之結果，得依下列法令規定提起救濟：

(一) 屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

1、公務人員及聘用人員應自行政處分達到之次日起三十日內善具復審書經本機關向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

2、公務人員及聘用人員以外之其他人員，依性別平等工作法第三十二條之一申訴期限之規定，向地方主管機關提起申訴。

(二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件依性騷擾防治法第十六條規定，自行政處分達到之次日起三十日內經地方主管機關提起訴願。

二十一、本機關所屬各級主管不得因本機關所屬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及不當之差別待遇，違反者，如經查明屬實，將視情節輕重予以必要之處分。

二十二、本機關所屬員工性騷擾行為經調查屬實者，公務人員應送交考績委員會依考績法、懲戒法等相關法規；其他人員應由權責或用人課室依相關管理規

定為適當之懲處或處理；如員工屬簽訂勞動契約，經調查認定為性騷擾行為人，且情節重大者，本機關得於知悉該調查結過之日起三十日內，不經預告終止勞動契約；人事、主計及政風人員之懲處，依各該專屬人事管理法令規定辦理。

- 二十三、如經證實有惡意虛構、誣告之事實者，除對受誣告者應為回復名譽之處置外，亦應對申訴人為適當之懲處或處理；其涉及刑事責任者，得移送司法機關處理。
- 二十四、本機關對於性騷擾申訴事件應採取追蹤、考核及監督，確保懲處或處理措施有效執行，並檢討精進現行防治措施，避免相同事件或報復情事發生。
- 二十五、調查報告書由調查小組中之外部專業人士撰寫為原則，必要時得由擔任調查小組之申訴處理委員會委員撰寫，實際撰寫者得支領撰稿費；非本機關之兼職委員出席會議時並得支領出席費。
- 二十六、執行本要點所需經費，由本機關相關預算項下支應。
- 二十七、本要點如有未盡事宜，悉依相關規定、準則或指引辦理。但公務人員不適用性別平等工作法第三十二條之一、第三十二條之二、第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定；申訴人為公務人員時其申訴、救濟及處理程序，依同法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。
- 二十八、本要點奉鎮長核定後發布施行，修正時亦同。