

新竹縣動物保護防疫所性騷擾防治申訴調查及懲處要點

中華民國113年6月18日訂定

- 一、新竹縣動物保護防疫所（以下簡稱本所）為建立友善之工作環境，提升性別平權觀念及防治性騷擾行為之發生，依性別平等工作法第十三條及性騷擾防治法第七條規定訂定本要點。
- 二、本所性騷擾事件之處理，除法令另有規定外，依本要點規定辦理。
- 三、本要點適用於本所員工相互間及員工與非本所員工間所發生之性騷擾事件，但性騷擾行為應適用性別平等教育法處理者，不在此限。
本所首長涉及性別平等工作法之性騷擾行為時，被害人得依性別平等工作法第三十二條之一規定之申訴期限，逕向新竹縣政府提出申訴。
本所首長涉及性騷擾防治法之性騷擾行為時，被害人得依性騷擾防治法第十四條規定之申訴期限，向新竹縣政府提出申訴。
- 四、本要點所稱性騷擾，指性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條各款情形。前項性騷擾之認定，並得依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規定綜合審酌。
- 五、本所應採行適當措施，定期檢討所內場所之空間及設施，提供免受性騷擾之工作及服務環境，設置專線電話03-5519548分機604、電子信箱376443400ipaz0@hchg.gov.tw等申訴管道並公開揭示。如有性騷擾或疑似事件發生，應即改善相關防治措施。本所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。
- 六、本所應妥善利用各種集會及文宣等各種傳遞訊息方式，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導、並於各種訓練、講習課程中，適當規劃性別平等及防治性騷擾之相關課程或鼓勵人員參與性騷擾防治相關教育訓練課程，以強化員工性騷擾防治觀念。
參與性騷擾申訴事件之處理及調查人員，每年應定期接受相關教育訓練。
- 七、本所知悉所屬員工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) 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. 協助申訴人保全證據，並對申訴人提供或轉介法律、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. 被申訴人為本所所長或各級主管，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，得依性別平等工作法第三十二條之三規定，停止

或調整其職務。

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。

(二) 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。

被害人或行為人其中一方非屬本所員工，本所於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前項所定立即有效之糾正及補救措施：

(一) 本所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，由被害人之機關受理申訴及調查，受理申訴調查機關應邀請另一方當事人之機關適度參與調查，並將結果通知他機關當事人。

(二) 保護當事人之隱私及其他人格法益。

八、本所應設性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱申評會），負責申訴處理及調查性騷擾申訴案件。

申評會置委員五人至七人，由所長指定技正為召集人，其餘委員由所長就本所員工、社會公正人士及專家學者聘（派）兼任之，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員比例不得少於二分之一，男性委員不得少於三分之一；委員應親自出席，不得代理。

申評會由召集人召集，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，應有全體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作成決議，可否同數時，取決於主席。

九、本所員工遭受性別平等工作法之性騷擾時，得向本所申訴；本所員工涉及性騷擾防治法之性騷擾行為時，被害人得依性騷擾防治法第十四條規定之申訴期限，向本所申訴。

本所接獲申訴時，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應按勞動部規定之內容及方式，通知被害人勞務提供地之地方主管機關。

十、申訴之處理程序如下：

(一) 申訴應以書面為之，必要時並得以言詞、電子郵件等方式提出。以言詞或電子郵件提出者，受理人或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

(二) 前款之書面或紀錄應載明下列事項：

1. 被害人及其法定代理人或委任代理人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學單位、職業、職稱、住居所、聯絡電話。法定代理人應檢附代理證明文件。委任代理人應檢附委任書。
2. 申訴之事實內容及相關證據。
3. 性騷擾事件發生及知悉之時間。
4. 提申訴之年月日。

申訴書或紀錄不合前項規定，情形可補正者，本所應通知申訴人於十四日內補正。

(三)申訴人於申評會決議通知送達前，得以書面撤回其申訴。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新證據，仍得再提出申訴。

(四)申訴案件有下列情形之一者，不予受理：

1. 申訴不符本點程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。
2. 申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。
3. 同一事由經申評會審議決議確定。
4. 對不屬本要點所規範之性騷擾事件，提起申訴。

(五)前款不予受理之案件應自申訴日起二十日內以書面回覆申訴人，並提下次申評會會議備查。

十一、申評會調查程序如下：

(一)申訴案件如無前點第五款不予受理之情形，即應予受理，並自前點第一款程序完備之日起七日內由召集人指派三人以上之委員組成專案小組進行調查，並得有具備性別意識之外部專業人士參加，必要時得請求警察機關協助。

(二)專案小組調查過程應確保當事人之隱私，調查結束後，應作成調查報告書，記載工作場所性騷擾防治措施準則第十四條第一項所定事項，提申評會審議。

十二、申評會審議程序如下：

(一)申訴案件之審議以不公開為原則，得以書面通知當事人、關係人到場說明，並給予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，並得邀請具相關學識經驗者協助；當事人間有權力不對等情形時，並應避免使其對質。

(二)性別平等工作法之性騷擾事件：

1. 申評會應附理由作成成立或不成立之決議，並得作成懲處或其他處理之建議，並作成申訴決議書，內容應包括調查結果及理由，以書面通知雙方當事人及被申訴人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人。

2. 經調查認定成立性騷擾之案件，應將處理結果按勞動部規定之內容及方式通知被害人勞務提供地之地方主管機關。

(三) 性騷擾防治法之性騷擾事件：

1. 應作成調查報告及處理建議，載明性騷擾防治法施行細則第十八條所定事項，移送地方主管機關辦理。
2. 有性騷擾防治法第十四條第五項所定不予受理情形者，應依該法施行細則第十四條第二項規定，移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查，並以書面通知當事人。

(四) 申訴案件之處理期限依下列規定：

1. 性別平等工作法之性騷擾事件，應自接獲申訴之次日起二個月內作成決議並以書面通知當事人；必要時得延長一個月，並通知當事人。
2. 性騷擾防治法之性騷擾事件，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(含作成調查報告及處理建議)，並移送地方主管機關辦理；必要時得延長一個月，並通知當事人。

本所申評會對決議成立性騷擾行為之員工，應依相關法令規定，視其情節輕重作成懲處處分或移付懲戒之建議；決議不成立性騷擾行為者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議；如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處或懲戒建議；涉及刑事責任者，得移送司法機關處理。

對於已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，申評會得決議暫緩調查及決議，其期間不受前開規定之限制。

十三、性騷擾事件雙方當事人欲以調解方式解決爭議者，依性騷擾防治法相關規定辦理。

十四、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、審議人員，有下列各款情形之一，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。

前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向申評會申請迴避。

被申請迴避之調查人員，於申評會為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，申評會應命其迴避。

十五、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、審議之人員，對於知悉之申訴案件相關內容，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、湮滅或隱匿性騷擾事件之證據，違反者，召集人應即終止其參與，並得視其情節輕重，簽報所長依法懲處並解除其聘（派）兼。

經申評會邀請之列席人員，亦應負前項保密責任，不得對外洩漏，違反者依規定辦理懲處。

十六、性別平等工作法之性騷擾事件，本所對申訴案件逾法定期限未作成決議或當事人不服本所作成之決議者，得依下列規定救濟：

（一）申訴人或被申訴人為公務人員保障法之適用或準用對象者，得於期限屆滿後，或決議送達之次日起三十日內，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。

（二）申訴人非公務人員保障法之適用或準用對象者，得依性別平等工作法第三十二條之一規定之申訴期限，向新竹縣政府提起申訴。

性騷擾防治法之性騷擾事件，申訴人或行為人對新竹縣政府依該法第十六條規定，所為申訴案件調查結果之決定不服者，得依訴願法規定，於決定送達之次日起三十日內提起訴願。

十七、申評會對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、考核及監督，確保申訴決定有效執行，並避免有再度性騷擾或報復情事之發生。

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，不得無正當理由予以解僱、降調、減薪、損害其依法所應享有之權益或其他不利處分。

十八、申評會委員及參與調查專業人員撰寫性騷擾事件報告書，得依規支領撰稿費。

十九、受本所委託處理業務之民營機構、團體員工對他人為性騷擾者，準用本要點。

二十、本所委託民間處理業務時，應於委託契約中敘明要求其遵守本要點，如受託單位所屬員工有本要點所稱性騷擾情事，經評議成立者，本所得列為違約事由。

二十一、本要點未規範事項，依新竹縣政府性騷擾防治申訴調查及懲處要點、性騷擾相關法規規定辦理。

二十二、申評會所需經費由本所相關預算項下支應。

二十三、本要點奉場長核定後實施，修正時亦同。