

阿里山林業鐵路及文化資產管理處性騷擾防治措施及 申訴調查懲處作業要點

109 年 10 月 27 日林鐵人字第 1090005321 號函訂頒

111 年 08 月 23 日林鐵人字第 1110370454 號函修正

112 年 03 月 17 日林鐵人字第 1120101319 號函修正

113 年 05 月 13 日林鐵人字第 1130370231 號函修正

113 年 06 月 13 日林鐵人字第 1130370318 號函修正

113 年 07 月 15 日林鐵人字第 1130370396 號函修正

- 一、農業部林業及自然保育署阿里山林業鐵路及文化資產管理處(以下簡稱本處)為落實性別平等工作法第十三條第一項、性騷擾防治法第七條、工作場所性騷擾防治措施準則第三條及性騷擾防治準則第七條之規定，保障工作權之性別平等，防治性騷擾行為之發生，建立性騷擾事件申訴管道，並確實維護當事人之權益，特訂定本要點，並公開揭示。
- 二、本處性騷擾事件處理，除法令另有規定外，悉依本要點之規定辦理。
- 三、本要點所稱性騷擾，指符合性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條各款所定情形。

(一)性騷擾之樣態，包括下列情形：

- 1、羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
- 2、跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
- 3、偷窺、偷拍。
- 4、曝露身體隱私部位。
- 5、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。
- 6、乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。
- 7、其他與前六點相類似之行為。

(二)性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- 1、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
- 2、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。

3、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

四、本要點適用於本處各級主管對其所屬員工、勞務承攬人員及求職者、見習生、工讀生、及其他實際受僱於本處工作之人、員工相互間或員工與受服務對象間、員工與來訪人員以及員工遭任何人申訴之性騷擾事件。

本處員工於工作時間、工作場域外，對不特定之個人有本要點第三點所定性騷擾之情形，經被害人向本處申訴或經警察機關移送時亦適用之。

性騷擾之行為人如為本處首長，本處公務人員應依性別平等工作法第三十二條之三第一項規定，向上級機關(農業部林業及自然保育署)提出申訴，其處理程序依該署相關規定辦理；從業人員及其餘人員(如勞務承攬人員、求職者、見習生、工讀生、及其他實際受僱於本處工作之人等)除可依本處申訴管道外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。

五、本處性騷擾申訴之專線電話、傳真、電子信箱管道如下：

(一)專線電話：05-2779843#221

(二)專線傳真：05-2762610

(三)專用電子信箱：SH@forest.gov.tw

相關資訊於工作場所公開揭示，並由專責人員受理性騷擾之申訴。

六、本處各單位主管，平日應注意預防單位內性騷擾行為之發生，並經常利用集會及文宣等方式，加強所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。本處並就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練。

(一)本處人員應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

(二)擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練，並優先實施。

七、本處知悉有性騷擾或疑似情事發生時，應立即採取有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

(一)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，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、對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。

4、被申訴人為本處各級主管，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，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。

6、如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

(二)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及查證。

2、依被害人意願，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。

(三)因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本處仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

八、本處人員與具共同作業或業務往來關係之不同機關(事業單位)人員間有為性騷擾行為或遭受性騷擾情形者，本處於知悉時應依下列規定採取前點所定立即有效之糾正及補救措施：

(一)本處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。

九、本處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)就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

(二)知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取下列有效之糾正及補救措施：

1、事件發生當時知悉：協助被害人申訴及保全相關證據。必要時協助通知警察機關到場處理。檢討所屬場所安全。

2、事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。

3、必要時得採取下列處置：尊重被害人意願，減低當事人互動之機會。避免報復情事。預防、減低行為人再度性騷擾之可能。其他認為必

要之處置。

十、本處為防治性騷擾事件之發生，設性騷擾防治申訴處理小組(以下簡稱本小組)如下：

- (一)本小組置委員十一人，其中一人為召集人，由處長指定副處長兼任，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。政風室主任兼任當然委員；其餘委員由處長就本處職員、具備性別意識之專業人士聘(派)兼之。其中女性委員不得少於二分之一，男性委員不得少於三分之一。
- (二)委員任期二年，期滿後得續聘(派)任，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。
- (三)另置執行秘書及幹事各一人，由人事室主任及承辦人兼任，襄助會議主席辦理申訴處理小組各項行政業務事宜。
- (四)本小組會議召開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。
- (五)本小組由本處派兼之委員，按月輪值，受理性騷擾事件申訴案件，非上班時間由執行秘書負責受理，並移請輪值會委員處置(輪值表-如附件一)。
- (六)勞務承攬人員如遭受本處員工性騷擾時，本處將受理申訴並與承攬事業單位共同調查，將結果通知承攬事業單位及當事人。

十一、性騷擾事件被害人或其法定代理人得於事件發生後，至本小組或以傳真、書信、電子郵件等方式，填具申訴書提出申訴。必要時，得以電話先行申訴，並於十四日內以書面補正。但屬性騷擾防治法所定性騷擾事件者，申訴時效依性騷擾防治法第十四條之規定為之(申訴書-如附件二)。申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- (一)申訴書應載明申訴人(被害人)或其法定代理人、委任代理之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話、申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證、請求事項及申訴日期等。
- (二)申訴人如以言詞提出者，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。

(三)申訴人於案件處理期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達申訴本小組後即予結案，並不得就同一事由再行提出申訴。

十二、本處處理性騷擾申訴案件以不公開方式為之，委員會評議程序如下：(處理流程圖-如附件三)

(一)接獲性騷擾申訴案件，應送請當月輪值之委員於三日內確認是否受理，受理之申訴案件，由輪值委員應於七日內簽請會議主席指派委員三人組成專案調查小組，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並推選一人為小組召集人，會同當然委員，依「性騷擾事件申訴案件檢核說明表」及「性騷擾事件受理申訴簡易流程說明」進行調查。(檢核說明表及簡易流程說明-如附件四)

(二)調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，由受理申訴案件之輪值委員，將結果撰寫作成調查報告書，提委員會評議。經確認不予受理案件，於下次召開小組會議時提會備查。

(三)調查小組得訪談雙方當事人，並得於其工作場所進行蒐證及訪查。申訴人與被申訴人接受訪查時，應由當然委員陪同調查，必要時，得請求警察機關協助。

(四)評議時，得通知當事人、關係人到場說明，必要時，並得邀請具相關學識經驗者協助。

(五)委員會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。

(六)申訴決議應以書面通知申訴人、申訴相對人，並將調查報告及處理建議移送地方主管機關。

(七)申訴案件應自受理之日起二個月內結案，必要時得延長一個月，並應通知當事人。

十三、申訴案件有下列情形之一者，不予受理：

(一)申訴不符第八點規定程序而無法通知補正，或經補正逾期不補正者。

(二)申訴人非性騷擾或性侵害事件之受害人或其法定代理人。

(三)提起申訴逾性騷擾防治法第十四條申訴期限者。

(四)無具體之事實內容。

(五)未具真實姓名者及住居所者。

(六)對不屬性騷擾及性侵害範圍之事件，提出申訴者。

(七)同一事件經性騷擾防治申訴處理小組決議或已撤回後再提出申訴者。

十四、性騷擾申訴案件已進入司法程序或已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議者，本委員會得決議暫緩調查及審議，不受第九點結案期限之限制。

十五、性騷擾申訴事件之救濟依性別平等工作法或性騷擾防治法及其相關規定辦理。

十六、參與申訴案件之處理、調查、審議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，會議主席應即終止其參與，並得視其情節輕重，由執行秘書簽請處長依法懲處，並解除其聘（派）兼。另成立之調查小組對申訴案件處置得宜者，得簽請處長專案獎勵。

十七、參與申訴案件之處理、調查、審議人員，其本人為當事人或與當事人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

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，向小組申請迴避。

迴避與否，由本小組決定之。本小組委員如有不適任之情形，經小組會議決議，解除其委員資格。

十八、本處各級主管不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解職、調職或為其他不利之處理，如經查明屬實，應視情節予以必要之處分。如性騷擾被申訴人為單位主管，且涉及情節重大，於進行調查期間得先停止或調整職務。

十九、委員會對性騷擾之員工應依公務人員（或從業人員平時獎懲標準表）相關懲處規定，視其情節，作成相對應身分別之應有處分建議。如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處建議。另員工對於懲處結果如有異議，得依公務人員保障法（從業人員依本處從業人員管理要點第 24 點）相關規定，於收受之次日起三十日內，繕具申訴書，向本處提起申訴。

前項性騷擾或誣告之事實，涉及刑事責任，且非屬告訴乃論之罪者，應簽請機關首長移送司法機關處理。

二十、委員會對於申訴案件應追蹤列管，確保申訴決議有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。

二十一、委員會認為當事人有輔導、醫療之必要時，得協助轉介至專業輔導或

醫療機構。

二十二、委員會委員均為無給職，但非本處職員聘任之委員出席會議時得支出席費、撰寫調查報告書得支領撰稿費（依行政院「各機關學校出席費及稿費支給要點」規定辦理）。

二十三、性騷擾及性侵害防治申訴處理小組所需經費由本處相關預算下支應。

二十四、本要點由本處機關首長核定公布後實施，如有未盡事宜，得視實際需要修正之。