

農業部農業試驗所花卉試驗分所 性騷擾防治措施及申訴處理要點

中華民國 112 年 9 月 14 日農試花人字第 1122166312 號函訂定

中華民國 113 年 5 月 23 日農試花人字第 1133561669 號函修正

中華民國 113 年 7 月 31 日農試花人字第 11335601689 號函修正頒布全文 26 點

- 一、農業部農業試驗所花卉試驗分所(以下簡稱本分所)為落實性別工作平等法第十三條第一項、性騷擾防治法第七條第二項、性騷擾防治準則及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之規定，保障性別工作權之平等，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。
- 二、本要點用詞，定義如下：
 - (一) 性騷擾：指有性別工作平等法(以下簡稱性工法)第十二條第一項或性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)第二條各款之一所定性騷擾之行為。
 - (二) 本分所人員：指本分所所屬職員、約聘僱人員、技工駕駛、約用人員、勞務承攬人員、求職者、技術生、實習生及其他實際在本分所工作之人員。
- 三、本分所各單位主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：
 - (一) 以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
 - (二) 主管對下屬或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。
- 四、性騷擾之調查，除依性工法第十二條第一項至第四項規定及性騷法第二條規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：
 - (一) 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。
 - (二) 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。
 - (三) 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

五、本分所受理性騷擾申訴之管道如下：

(一) 專線電話：05-5828153

(二) 專線傳真：05-5820834

(三) 專用電子信箱：f18153@tari.gov.tw

前項申訴之管道應於工作場所顯著之處公開揭示。

六、為防治性騷擾行為之發生，建立友善之工作或營業環境，消除工作或營業環境內源自於性或性別之敵意因素，以保護本分所人員及相關人員不受性騷擾之威脅。

本分所應責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

每年應定期就下列人員實施防治性騷擾之教育訓練，並取得相關學習時數：

(一) 員工應定期接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

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. 其他急性騷擾防治有關之教育。

(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，接受相關教育訓練。

1. 性別平等教育法、性別平等工作法及性騷法之認識與事件之處理。
2. 覺察及辨識權力之差異關係。
3. 性騷擾事件有效之糾正及補救措施。
4. 其他與性騷擾防治有關之教育。

前項教育訓練，針對前項第二款人員及擔任主管職務者，優先實施。

七、本分所於知悉性騷擾之情形時，將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，並不得因員工提出申訴人或協助他人申訴人員，而予以解僱、調職或其他不利處分。

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. 本分所所長涉及性工法之性騷擾事件，應向農業部農業試驗所申訴，其處理程序依農業部農業試驗所相關規定辦理。
5. 被申訴人為本分所各單位主管，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。
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. 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。

本分所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，本分所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、本分所應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。

本分所知悉於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或補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

(一) 事件發生當時知悉：

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. 檢討所屬場域安全。

(二)事件發生後知悉者：檢討所屬場所安全。

九、本分所接獲申訴事件時，將依事件發生之場域及當事人之身分關係，先行確認釐清事件適用法規，不具受理申訴調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位，未能查明受理單位者，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，並書面通知當事人、副知地方主管機關。

被害人及行為人其中一方非本分所員工，惟具共同作業或業務往來關係者，本分所於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

(一) 以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主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、本分所人員於非本分所所能支配、管理之工作場所工作者，本分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。本分所知悉員工間發生適用性騷法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

十一、本分所將以保密方式處理性騷擾之申訴即作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本分所處理性騷擾申訴案件，應設性騷擾防治及申訴處理委員會(以下簡稱本委員會)，並置成員五人，由分所長選聘本分所在職員工擔任，其中應有具備性別意識之外部專業人士 1 人以上，且女性成員不得低於二分之一之比例。

委員任期二年，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。

本委員會得由分所長指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。

勞務承攬人員如遭受本分所員工性騷擾時，本分所將受理申訴並與承

攬事業單位共同調查，將結果通知承攬事業單位及當事人。

十二、性騷擾之被申訴人為本分所分所長時，本分所人員除可向農業部農業試驗所提出申訴外，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。

十三、性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前向書面、言詞或電子郵件做成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：

(一) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

(二) 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；
委任者，應檢附委任書。

(三) 申訴之事實內容及相關證據。

(四) 性騷擾事件發生及知悉時間。

(五) 申訴之年月日。

前項書面或紀錄不合規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

本分所於接獲申訴時，適用性工法者，應依該法第十三條第四項規定，通知地方主管機關；適用性騷法者，有性騷法第十四條第五項所定不予受理情形，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。

十四、申訴人向本分所提出性騷擾申訴時，得於本分所決議通知書送達前，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時，仍得再提出申訴。
適用性騷法且屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件，本分所於調查程序中，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，經調解成立且調解書載有當事人同意撤回意旨，視為撤回申訴。

十五、本分所接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

申訴調查小組調查之結果應作成調查報告書，其內容包括下列事項，並

將移送本委員會審議處理：

(一) 性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。

(二) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對項。

(三) 事實認定及理由。

(四) 處理建議。

十六、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應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外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，本分所並得視情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十七、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四等親內之血親、三等親內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本委員會申請令其迴避，並應為適當之釋明；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本委員會就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由本委員會命其迴避。

十八、申訴事件有下列各款情形之一時，不予受理：

(一) 申訴書要件不完備，經通知限期於十四日內補正，屆期未補正。

(二) 申訴人非性騷擾事件之被害人或其法定代理人。

(三) 同一事由經申訴決議、撤回申訴或視為撤回申訴後，再提起申訴。

(四) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函覆當事人。

十九、本委員會委員均為無給職。但撰寫調查報告書，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。

本委員會所需經費由機關相關預算項下支應。

二十、本委員會應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

本委員會召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予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。

本委員會應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

二十一、本分所自接獲性騷擾申訴或移送到達七日內開始調查，並應於二個月內結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

本分所公務人員(含聘用人員)之申訴人對於適用性工法之申訴決定有異議者，得於收到書面通知之次日起三十日內，繕具復審書經由本分所向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

本分所非公務人員，於申訴事件被申訴人為機關首長、機關未處理或不服機關所為之調查或懲處結果者，得依性工法規定逕向地方主管機關提起申訴。

二十二、本委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條第一項規定之限制。

二十三、性騷擾行為經調查屬實，本分所將視情節輕重，對性騷擾行為人依考績法、公務人員懲戒法或相關法令規定，對申訴之相對人為適當之懲處或處理；經證明申訴之事實為虛偽者，應對申訴人為適當之懲處或處理。

前項懲處或處理應以書面逕送相關單位執行有關事項。

屬性工法規範之申訴案件，經本委員會做出成立決定者，應按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本分所得協助申訴人提出告訴。

屬性騷法規範之申訴案件，本分所應作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關辦理。

本分所依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本分所賠償被害人損害後，對於性騷擾行為

人，有求償權。

二十四、本分所對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

二十五、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規規定辦理。

二十六、本要點由分所長核定公布後時施，修正時亦同。