

農業部農村發展及水土保持署南投分署 性騷擾防治措施及申訴處理要點

113年05月07日訂定

113年07月10日修訂

- 一、農業部農村發展及水土保持署南投分署(以下簡稱本分署)為提供員工、勞務承攬派駐勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法(以下簡稱性工法)第十三條第一項、性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)第七條第一項及工作場所性騷擾防治準則等相關規定，訂定本要點。
- 二、本要點用詞，定義如下：
 - (一)性別歧視：指違反性別平等工作法第七條至第十一條所定不得因性別或性傾向而有差別待遇。
 - (二)性騷擾：指有性別平等工作法第十二條第一項、第二項或性騷擾防治法第二條所定性騷擾之行為。
- 三、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：
 - (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。
- 四、本分署各級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。
- 五、本分署就性騷擾事件之申訴，屬公務人員、約聘(僱)人員或契約人員者，其申訴案件由本分署人事室受理；屬技工、工友、駕駛、臨時人員或勞務承攬派駐人員等者，其申訴案件由本分署秘書室受理，申訴管道如下：
 - (一)申訴專線電話：049-2231169轉3511(人事室)；049-2231169-3617(秘書室)。

(二)申訴專用傳真：049-2245972(人事室)；049-2204140(秘書室)。

(三)申訴專用信箱或申訴電子信箱：li5450@mail.ardswc.gov.tw(人事室)；
ssc001@mail.ardswc.gov.tw(秘書室)。

六、性騷擾之被申訴人為本分署機關首長時，申訴人除可依內部管道向直接上級機關提出申訴，其處理程序依直接上級機關相關規定辦理外，亦得依性工法第三十二條之一第一項或依性騷法第十四條第三項第二款規定向所在地之主管機關提出。

七、本分署應妥適利用集會、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導並就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

(一)本分署員工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。

前項教育訓練，以前項第二款人員為優先實施對象。

八、本分署於知悉性騷擾之情形時，應分別依性工法第十三條與性騷法第七條規定，採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一)就相關事實進行必要之釐清，並協助被害人申訴及保全相關證據。

(二)必要時協助通知警察機關到場處理。

(三)採行避免被害人受性騷擾情形再度發生之措施。

(四)檢討所屬場域空間安全之維護或改善，並適度調整工作內容或工作場所。

(五)對行為人為適當之懲處、懲戒或處理。

(六)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。

(七)本分署各級主管涉及性騷擾行為，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，得暫時停止或調整其職務；經調查未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員相關法律予以停職或免職者，得依規定申請復職，及補發停職期間之本俸、年功俸或相當之給與。

(八)本分署分署長涉及性騷擾行為，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，由農業部農村發展及水土保持署依性工法及性騷法相關規定處理。

(九)其他防治及改善措施。

九、性騷擾之被申訴人如非為本分署員工，或申訴人如為勞務承攬派駐勞工等或求職者，本分署仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。被害人及行為人分屬不同單位，且具共同作業或業務往來關

係者，本分署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、本分署將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，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。

十一、本分署為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱本委員會)，負責處理工作場所性騷擾申訴案件。本委員會置委員七至十一人，其成員之女性代表不得低於二分之一，並視實際需要聘請專家學者擔任委員。

委員其中一人為召集人，並兼任主席；主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之；另置執行幹事二人，由本分署分署長指定人員派兼之。委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。

申訴處理單位召開會議時，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。

申訴處理單位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。

委員任期為二年，因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

十二、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。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，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。

本分署於接獲第一項申訴時，申訴書或以言詞、電子郵件作成之紀錄與前項規定未合，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

本分署於接獲申訴時，應按案件性質依性騷擾防治法或性別平等工作法之規定，通知地方主管機關。

十三、申訴人向本分署提出性騷擾之申訴時，得於本分署決議通知書送達前，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發現新證據，仍得再提出申訴。

十四、本分署調查性騷擾事件時，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)被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (三)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。
- (四)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。
- (五)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。

十五、本會處理性騷擾申訴之規定如下：

- (一)本分署接獲申訴、檢舉或移送案件後，應即依性騷擾防治法、性別平等工作法等相關法規，於七個工作日內確認是否受理，同意受理申訴、檢舉或移送案件後，召集人應於七日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查。
- (二)勞務承攬派駐勞工等如遭受本分署員工性騷擾時，本分署將受理申訴並與勞務承攬人共同調查，將結果通知承攬人及當事人。
- (三)專案調查過程應嚴守中立及保密原則，保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應做成調查報告，提本會審議。
- (四)專案小組得以書面通知當事人及關係人到場說明，必要時並得邀請專家學者協助。
- (五)本分署自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。但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，其期間不受前項規定之限制。
- (六)前款調查報告以分署名義為之，並應載明申訴或再申訴之期限及受理機關，以書面通知當事人，案件經決議成立時，本分署人員涉有違法情事者，移請本署考績委員會依規定辦理。

十六、申訴人如認本分署未處理或不服本分署所為調查或懲戒結果，申訴人得按案件性質依性騷擾防治法或性別平等工作法之規定，向地方主管機關提起申訴。

申訴人如認本分署於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得按案件性質依性騷擾防治法或性別平等工作法之規定，向地方主管機關提起申訴。

公務人員申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定辦理。

十七、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，本分署並得視其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。

十八、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，向本分署申請令其迴避；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分署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，由本分署命其迴避。

十九、性騷擾行為經調查屬實者，本分署得視情節輕重，依公務人員考績法或其他相關法律規定，對申訴人之相對人為適當之懲處或處理，如涉及刑事責任時，本分署並應協助申訴人提出告訴。

本分署依性工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，於本分署賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

二十、本分署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。

二十一、本要點未盡事宜，依性工法與性騷法及其相關法令辦理。

二十二、本委員會委員及工作人員均為無給職。但非本分署人員派兼之委員及參與調查之專業人員出席會議或撰寫調查報告書者，得依法令支領出席費或稿費。

二十三、本委員會所需經費，由本分署相關預算項下支應。

二十四、本要點奉分署長核定後公布實施，修正時亦同。