

農業部林業及自然保育署南投分署

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點修正規定

本處 91 年 10 月 31 日投人字第 0914109497 號函訂頒

本處 106 年 9 月 30 日投人字第 1064270418 號函修正頒布全文 19 點

本處 107 年 11 月 28 日投人字第 1074270524 號函修正第 2、6、7 點

本處 109 年 12 月 03 日投人字第 1094167002 號函修正第 7 點

本處 112 年 3 月 14 日投人字第 1124102338 號函修正第 7 點

本分署 113 年 2 月 1 日投人字第 1134370035 號函修正全文 19 點

本分署 113 年 5 月 15 日投人字第 1134370140 號函修正全文 20 點

本分署 113 年 5 月 29 日投人字第 1134370159 號函修正第 4、8、9、10、11、19 點

- 一、農業部林業及自然保育署南投分署（以下簡稱本分署）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第一項及工作場所性騷擾防治措施準則規定，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。
- 二、本要點用詞，定義如下：
 - （一）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。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、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。
 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。
 - （二）本分署人員：指本分署所屬員工、臨時人員、勞務承攬人員、求職者、實習生及其他實際在本分署工作之人員。
- 三、本分署受理性騷擾申訴之管道如下，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
 - （一）專線電話：049-2365082
 - （二）專線傳真：049-2365125
 - （三）專用電子信箱：ge34@forest.gov.tw
 - （四）申訴書：公布於本分署網站性別平等專區。
- 四、本分署應責各單位主管妥適利用各項會議、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。

本分署應對下列人員，每年實施防治性騷擾之教育訓練，參加者將給予公假登記或依規定給予經費補助。

 - （一）應使本分署同仁接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
 - （二）本分署針對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，應優先實施或鼓勵是類人員參與相關教育訓練。
- 五、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，以保護本分署人員及相關人員不受性騷擾之威脅。本分署人員於非本分署所能支配、管理之工作場所工作者，本分署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。

本分署知悉員工間發生適用性騷擾防治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。

六、本分署知悉性騷擾或疑似情事發生時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一) 本分署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. 被申訴人為機關首長或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) 本分署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。

(三) 本分署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。

(四) 本分署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。

七、性騷擾之被申訴人如非為本分署員工，或申訴人如為承攬勞工或求職者，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事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本分署標案採購單位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。

八、為處理性騷擾申訴事件，本分署應設性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱申評會）。申評會置委員七人至十五人，其中一人為召集人，由分署長指定副分署長一人兼任，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；其餘委員由分署長就本分署職員、具備性別意識之外部專業人士派（聘）兼之，委員應親自出席，不得代理。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。具備性別意識之外部專業人士不得

少於三分之一。委員任期二年，期滿得續派（聘），任期內出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。另置執行秘書一人及幹事若干人，由分署長就本分署職員中遴派兼任之。

申評會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。

申評會由本分署派兼之委員，按月輪值。

九、發生性騷擾事件時，被害人或其法定代理人、委任代理人，得以書面或言詞向本分署提出申訴；其以言詞為申訴者，受理之人員應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一) 申訴人姓名、性別、出生日期、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位與職稱、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，應檢附委任書，並載明其姓名、國民身分證統一編號或護照號碼、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (三) 申訴之事實內容、發生日期及相關證據。
- (四) 請求事項。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

申訴人或其代理人於事件處理期間得撤回其申訴，撤回方式應以書面為之，並於送達申評會後即予結案備查，其屬性別平等工作法之性騷擾申訴案件，經撤回者，不得就同一事由再提出申訴。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、申訴評議委員會處理程序及應遵行事項如下：

- (一) 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。
- (二) 接獲性騷擾申訴案件，應由當月輪值之委員於申訴或移送到達之日起七日內開始調查。不受理之申訴案件，應提申評會備查，並函覆申訴人。確認受理之申訴案件，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，其成員女性代表比例不得低於二分之一。
- (三) 專案小組調查過程應保護申訴人及被申訴人之隱私及人格法益，調查結束後，由小組委員將結果做成調查報告書，提申評會評議。調查報告書之內容應包含下列事項：
 1. 性騷擾申訴案件之案由，包括當事人敘述。
 2. 調查訪談過程記錄，包括日期及對象。
 3. 事實認定及理由。
 4. 處理建議。
- (四) 申評會會議以不公開為原則。
- (五) 申訴案件之評議，應事前通知當事人得到場說明；必要時並得邀請與案情有關之相關人或具備性別意識之外部專業人士列席說明。

- (六) 申評會對申訴案件之評議，應做出成立或不成立之決議，決議成立者，並得作成懲處或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。處理之建議簽陳本分署分署長核定後執行。
- (七) 申訴決定應載明認定之事實及理由，以書面通知當事人，並移請相關機關依規定處理。
- (八) 涉及性別平等工作法之申訴事件應自受理之翌日起二個月內作成決議。必要時，得延長一個月，並應以書面通知當事人。如屬性騷擾防治法之申訴案件應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應以書面通知當事人。調查完成後，應作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關辦理。
- (九) 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- (十) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (十一) 本機關首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人如為公務人員保障法之適用或準用人員，應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；申訴人如非前開適用或準用人員，應向地方主管機關提起申訴。如係涉及性騷擾防治法之申訴案件，均應向地方主管機關提起申訴。
- (十二) 雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。

十一、申訴事件有下列各款情形之一者，不予受理：

- (一) 申訴書要件不完備，經通知限期於十四日內以書面補正，逾期未補正。
- (二) 申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人者。
- (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。

本分署不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人，並副知地方主管機關。

十二、參與性騷擾申訴案件之處理、調查及評議之人員，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，召集人應立即終止其參與該性騷擾申訴事件，並得簽陳本分署分署長依法予以懲處，並解除其派兼或解聘。

十三、性騷擾事件申訴及申復之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，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。
- (三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。

性騷擾事件申訴及申復之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

(一) 有前項所定之情形而不自行迴避。

(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向申評會為之，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。被申請迴避之調查人員在就該申請事件為準駁前，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，而未經當事人申請迴避者，應由申評會命其迴避。

十四、性騷擾申訴事件之救濟依性騷擾防治法、性別平等工作法及其相關規定辦理。

十五、性別平等及性騷擾事件經調查屬實，本分署應依申評會之建議，視情節輕重，依公務人員考績法或其他相關法令規定，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，並予追蹤、考核及監督，確保其有效執行，並避免有相同事件或報復情事發生。

十六、當事人有輔導、醫療等需要者，本分署得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十七、申評會委員均為無給職。但委員或參與調查之專業人員撰寫調查報告書，得支領撰稿費。非本分署之兼職委員出席會議並得支領出席費。

十八、申評會所需經費由本分署相關預算項下支應。

十九、對於在本分署接受服務之人員如有發生性騷擾事件時，準用本要點之規定；其加害人非本分署人員者，本分署標案採購單位接獲性騷擾申訴時，仍應依性騷擾防治準則規定，採取適當之緊急處理，並於七日內將申訴書及相關資料移送地方主管機關。

二十、本分署人員利用執行職務之便，對他人為性騷擾，經被害人依性騷擾防治法第十二條第二項後段請求回復名譽之適當處分，本分署應提供被害人適當之協助。