

農業部種苗改良繁殖場工作場所性騷擾防治措施 申訴及懲戒要點

中華民國 113 年 5 月 30 日種人字第 1136323471 號函訂定全文 30 點

一、農業部種苗改良繁殖場(以下簡稱本場)為防治性騷擾及提供人員(包含受僱者及求職者)免於性騷擾之工作及服務環境，以維護當事人之權益及隱私，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、工作場所性騷擾防治措施準則(以下簡稱工作場所性騷防治準則)及性騷擾防治準則相關規定訂定本要點。

二、本要點適用於本場人員相互間、人員與服務對象或工作場域內來訪者間發生之性騷擾事件，相關申訴及處理程序如下：

(一)本場公務人員依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

(二)本場約聘僱人員、技工、工友、駕駛、約用人員及勞務承攬人員(下稱非公務人員)依性工法第三十二條之一規定辦理；勞務承攬人員遭受本場人員性騷擾時，本場應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。

本場人員於工作時間或工作場域外，對不特定之個人有第三點所定性騷擾之情形，經被害人向本場申訴或經警察機關移送時亦適用之。

本場場長涉及性工法之性騷擾事件，應向農業部申訴，其處理程序依農業部相關規定辦理。

本場場長涉及性騷法之性騷擾事件，應向地方主管機關申訴。

三、本要點所稱性騷擾，包括：

(一)性工法之性騷擾，指下列情形之一：

1. 受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

2. 雇主對受僱者或求職者為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，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

(二)性工法之權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

(三)本場人員有下列情形之一者，亦適用性工法之規定：

1. 於非工作時間，遭受機關內之同一人，為持續性性騷擾。
2. 於非工作時間，遭受不同機關(事業單位)，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
3. 於非工作時間，遭受機關首長為性騷擾。

(四)性騷法之性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一：

1. 以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。
2. 以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

(五)性騷法之權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

(六)第一款第一目所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷法等相關法令之規定。

性騷擾之調查，除依前項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

(一)不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，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、本場應防治工作場所性騷擾之發生，保護本場人員不受性騷擾之威脅，建立友善工作環境，提升本場人員性別平權觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

本場人員如於非本場所能支配、管理之工作場所工作者，本場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。

五、本場應妥善利用公開集會或訓練課程，加強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) 本場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。

前項教育訓練，由擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員者，優先實施。

六、本場設置處理性騷擾申訴之專線電話、專用電子信箱，並於本場網站及公布欄公開揭示：

(一) 申訴專線電話：04-25825415。

(二) 申訴專用電子信箱：sos@tss.gov.tw。

七、本場設置性騷擾申訴評議委員會(以下簡稱申評會)，負責處理性騷擾申訴案件。

申評會置委員十一至十三人，其中一人為主任委員，由場長指定副場長兼任，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；其餘委員，由場長就本場職員、具備性別意識之專業人士聘(派)兼任之，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，且委員達任一性別比率百分之四十為原則；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。

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。

八、本場接獲申訴事件時，將依事件發生之場域及當事人之身分關係，

先行確認釐清案件適用法規，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。

九、本場於知悉有性騷擾情形時，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。
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. 本場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。
5. 本場場長涉及性騷擾行為，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，由農業部依性工法及性騷法相關規定處理。

(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。

(三) 本場因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，仍將依前款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

十、被害人及行為人分屬不同機關(事業單位)，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之機關(事業單位)於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前點所定立即有效之糾正及補救措施：

(一)任一方之機關(事業單位)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。

十一、本場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。

本場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：

(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. 檢討所屬場所安全。

(二)事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。

(三)必要時得採取下列處置：

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。

十二、性騷擾事件之申訴，由被害人或其代理人向本場申評會為之，經受理後進行調查。

如屬性騷法規範之事件，申訴期間依該法第十四條規定辦理。

第一項申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為申訴者，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，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(一)申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護

照號碼、服務或就學之單位、職稱、住居所、聯絡電話。

(二) 申訴事實發生或知悉日期、內容、相關事證或人證。

(三) 年、月、日。

(四) 有法定代理人或委任代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所及聯絡電話。委任者，並應檢附委任書。

申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，申評會應通知申訴人於十四日內補正。

本場於接獲第一項申訴時，應依性工法第十三條第四項規定，通知地方主管機關。

本場於接獲第二項申訴時，認有性騷法第十四條第五項所定不予受理情形者，應依性騷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。

十三、申訴人於申評會作成決定前，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。

十四、申評會評議程序如下：

(一) 受理之申訴案件，應於申訴或移送到達之日起七日內指派三人以上之委員組成申訴調查小組進行調查，且小組成員應有具備性別意識之外部專業人士。

(二) 申訴調查小組調查過程應保護當事人之隱私；必要時，得請當事人到會或實地進行訪談，調查結束後，並應作成調查報告書，提申評會評議。

(三) 前款調查報告書內容應包括下列事項：

1. 性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
3. 事實認定及理由。
4. 處理建議。

(四) 申訴案件之評議，得通知當事人及關係人到場說明；必要時，並得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明。

(五) 申評會會議以不公開為原則，對申訴案件之評議，應作出成

立或不成立之決定。決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。

(六) 申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關機關依規定辦理。

(七) 申訴案件應自受理之次日起二個月內作決定；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

十五、申評會調查及評議原則如下：

(一) 性騷擾事件調查應以不公開方式為之，並保護當事人隱私及其他人格法益。

(二) 調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。

(三) 性騷擾事件調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。

(四) 申訴人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(五) 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等情形時，應避免其對質。

(六) 調查人員因調查必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。

(七) 對在性騷擾案件申訴、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，不得為不當之差別待遇。

十六、涉及性騷法且屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件，本場於性騷擾事件調查程序中，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。

十七、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

(一) 申訴不符第十二點程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。

(二) 同一事由經申訴決定確定，或經撤回後，再提起申訴。

(三) 對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。

十八、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及評議人員，應依下列規定辦

理：

(一) 保護當事人與受邀協助調查人員之個人隱私及其他權益；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者外，應予保密。

(二) 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，主席應即終止其參與，並得視其情節輕重，簽報場長依法懲處並解除其聘(派)兼。

十九、參與性騷擾申訴案件之處理、調查及評議人員，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、三親等內之姻親者，應自行迴避。屬性騷法施行細則所定應自行迴避者，亦同。

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；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在申評會就該申請事件為準駁前，應停止處理、調查或評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申評會命其迴避。

二十、申評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，不受第十四點結案期限之限制。

二十一、申訴案件當事人為公務人員，對申訴案件之決定有異議者，得於收到書面通知次日起三十日內，繕具復審書經由本場向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

二十二、本場非公務人員，於申訴案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。

二十三、申評會對第十四點決定成立性騷擾行為之被申訴人，應作成懲處及其他適當處理之建議，並移請人事管理單位依規定辦理懲處或轉送相關單位執行有關事項；如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處或處理。

前開懲處程序，列席之被害人得對懲處程度陳述意見，並列入懲處決定重要參考。

二十四、屬性工法規範之申訴案件，經申評會作出成立決定者，應按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

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

二十五、當事人有輔導、醫療等需要者，申評會得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

二十六、性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、考核及監督，確保申訴決定確實有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

二十七、被害人因執行職務遭受性騷擾致生法律訴訟，得依公務人員因公涉訟輔助辦法規定，向本場申請涉訟輔助，並於受司法機關通知到庭期間，給予公假前往。

二十八、申評會委員均為無給職。但非本場職員兼任之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。

二十九、申評會所需經費由本場相關預算項下支應。

三十、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規規定辦理。