

農業部林業及自然保育署花蓮分署工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點

112 年 8 月 28 日花人字第 1128370496 號函訂定

113 年 5 月 08 日花人字第 1138370257 號函修正

113 年 6 月 5 日花人字第 1138370338 號函修正

- 一、 農業部林業及自然保育署花蓮分署（以下簡稱本分署）為防治、處理本分署性騷擾事件提供所屬員工、約用人員、勞務承攬人員、求職者及洽公民眾免受性騷擾之工作及服務環境，特依據性別平等工作法第十三條第一項、性騷防治法及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定本要點。
- 二、 本分署性騷擾防治及申訴處理，除另設有性騷擾申訴評議委員會或訂有相關規定外，有關防治、處理性騷擾事件均依本要點行之。
- 三、 本要點所稱性騷擾，係指下列行為：
 - (一) 展示具性意涵或性誘惑之圖片、文字或物品。
 - (二) 與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體碰觸或性要求。
 - (三) 以性行為或性有關之行為為交換報償之要約。
 - (四) 以威脅或懲罰手段要求性行為或與性有關行為。
 - (五) 其他意圖挑逗或滿足性慾，違背他方之意思，以肢體或明示、暗示之語言、圖畫、影片或其他方法，施予他方，致其人格、尊嚴、人身自由、工作或權益受侵略或干擾之行為。
 - (六) 其他有性別平等工作法第十二條第一項或性騷擾防治法第二條各款之一所定性騷擾之行為。
- 四、 本分署應採行適當措施，防治前點所列性騷擾行為，俾提供免受性騷擾之工作及服務環境，並以設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等方法廣納建言；如有性騷擾或疑似事件發生時，應即檢討、改善防治措施。
本分署應妥適利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並於各種公務人員訓練、講習課程中，合理規劃兩性平權及性騷擾防治相關課程。
前項教育訓練，**每年**針對申評會委員、承辦人員或本分署擔任主管職務者，優先實施。
- 五、 本分署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. 被申訴人具權勢地位，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。情節重大者，本分署得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
 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。

本分署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，本分署仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

六、性騷擾行為發生時，行為人與被害人分屬不同機關之處理方式：

- (一) 行為人及被害人分屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之服務機關於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真或其他電子資料傳輸方式，通知他方機關共同協商解決或補救辦法。以口頭為之者，應作成書面紀錄。
- (二) 被害人及行為人分屬不同機關，由被害人之機關主責受理申訴及調查，並通知被害人勞務提供地之地方主管機關為原則。

七、員工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，並事前詳為告知員工。

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，**並定期檢討其空間及設施，避免性騷擾發生。**

本分署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，應採取以下有效之糾正及補救措施，並應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、檢討所屬場所安全。

(二)事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。

八、本分署設農業部林業及自然保育署花蓮分署性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱本申評會），負責處理性騷擾申訴事件。本申評會置委員七至十五人，其中一人為主任委員，由本分署副分署長兼任，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，由分署長就本機關職員**及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，**外部專業人士**不得少於三分之一。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。

本申評會置執行秘書一人，幹事三人，分別由本分署人事室主任及業務承辦人兼任之。約用人員、勞務承攬人員如遭受本分署員工性騷擾時，本分署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。

九、**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。**

十、本申評會受理申訴之處理程序如下：

- (一) 申訴應得以言詞、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。

(二)前款之申訴事項應以書面或記錄載明下列事項：

1. 申訴人姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、職稱、住居所、聯絡電話。
2. 申訴事實、發生日期、地點及性騷擾行為之具體內容。
3. 相關事證或人證。
4. 請求事項。
5. 申訴日期。

申訴人於本申評會作成決定前，得以書面撤回其申訴，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。

十一、申評會處理程序及應遵行事項如下：

(一)接獲性騷擾申訴事件，如適用性工法案件，應通知申訴人勞務提供地之直轄市或縣(市)主管機關。

(二)確認受理之申訴事件，主任委員應於七個工作日內於申評會委員中指派三人以上之委員，組成申訴調查小組(以下簡稱調查小組)進行調查，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，其中應有一位以上之外部專業人士，並推選一人為調查小組召集人。

(三)確認不受理之申訴事件，應提申評會備查，並函復申訴人。

(四)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機會。申訴人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問，保障申訴人隱私權之原則，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序，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。

(五)調查結束後，由調查小組委員將結果作成調查報告書(內容包括性騷擾申訴事件之案由，當事人敘述、調查訪談過程紀錄之日期及對象、事實認定及理由、處理建議)，提申評會審議。

(六)申評會會議以不公開為原則。申訴事件之審議，應事前通知當事人得到場說明；必要時得邀請與事件有關之相關人員或專家、學者列席說明。若被申訴人及申訴人分屬不同機關，受理申訴調查機關應邀請另一方當事人之機關適度參與性騷擾案件之調查過程。

(七)申評會應對申訴事件做出附理由之決議(性騷擾案件成立與否)，決議成立時，應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。

(八)申訴事件應自受理書面申訴之日起二個月內結案。必要時，得延長一個月，並應將附理由之決議以書面通知申訴人、被申訴人。另應將性騷擾申訴調查報告及處理建議，移送直轄市、縣(市)主管機關辦理。

(九)申訴人如不服本申評會所調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

十二、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。

- 十三、參與調查之人員不得無故缺席，並應對調查內容負保密責任，不得對外洩漏。未善盡調查責任者，主任委員得終止其調查權。
經本申評會邀請之列席人員，應負前項保密責任，不得對外洩漏，違反者，依規定辦理懲處。
- 十四、本申評會於調查期間，發現申訴人有身心問題者，得轉介專業機構提供服務或治療。
- 十五、有下列情形之一者，本申評會得決議暫緩調查：
(一)申訴人請求暫緩調查。
(二)性騷擾事件已進入司法程序，或已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議。
(三)他有暫緩調查必要者。
- 十六、本申評會應採取事後之追蹤考核監督，以確保申評會裁決措施確實有效執行，除避免性騷擾事件再度發生，亦應維護申訴人之工作權及隱私權之保障。
- 十七、本分署受理性騷擾申訴管道如下：
(一)專線電話：八三五四四六七
(二)傳真：八三三五四四三
(三)電子信箱：dm86@forest.gov.tw。
前項申訴管道應於工作場所顯著之處公開揭示。
- 十八、本委員會之委員均為無給職，但參與調查之委員或專業人員因撰寫性騷擾事件報告書，得依規定支領撰稿費，所需經費由本分署業務費相關預算項下支應。
非本機關之兼職委員出席會議時並得支領出席費，經費由本分署業務費相關預算項下支應。
- 十九、受本分署委託處理之民營機構、團體員工對其服務對象發生性騷擾者，準用本規範。
- 二十、本分署委託民間處理業務時，應於委託契約中敘明要求其遵守本要點之規定，如受託單位所屬員工有本要點所稱性騷擾情事，經評議成立者，本分署得列入作為違約事由。
- 二十一、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，向本分署申請涉訟輔助，並於受司法機關通知到庭期間，給予公假前往。
- 二十二、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，本分署人員對被害人為回復名譽之適當處分者，本分署應提供適當之協助。
- 二十三、本要點由分署長核定後實施，修正時亦同；本要點未訂事項，依性騷擾相關法規規定辦理。