

農業部動植物防疫檢疫署臺中分署性騷擾防治措施及 申訴懲處處理要點

中華民國113年5月29日防檢中人字第1132007709號函訂定

第一章 總則

- 一、農業部動植物防疫檢疫署臺中分署(以下簡稱本分署)為落實性別平等工作法(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及性騷擾防治準則相關規定，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。本要點應在工作場所公開揭示。
- 二、本要點用詞，定義如下：
 - (一)性騷擾：指性工法第十二條、性騷法第二條規定之情形，並依工作場所性騷擾防治措施準則第五條及性騷擾防治準則第二條之性騷擾樣態，其認定係就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、言詞、行為、認知或其他具體事實為之。
 - (二)本分署人員：指本分署員工(含聘僱人員)、勞務承攬派駐勞工、實習生及其他實際在本分署工作之人員。
- 三、本要點適用於本分署員工相互間、員工與服務對象間、員工與來訪人員間、員工與求職者間，以及場域內來訪者間發生之性騷擾事件。本分署員工於工作時間、工作場域外，對不特定之個人有性工法及性騷法所定性騷擾之情形時，經被害人向本分署申訴、經臺中市政府或經警察機關移送時亦適用之。

第二章 防治原則

- 四、本分署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。
- 五、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，本分署將終止其參與該性騷擾申訴事件，並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其派(聘)兼。

六、本分署受理性騷擾申訴之管道如下：

(一)專線電話：04-22857600

(二)專線傳真：04-22850690

(三)專用電子信箱：tcpa@tcaphia.gov.tw

前項資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

七、本分署設性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱申訴處理委員會)，處理性騷擾申訴案件。

申訴處理委員會置委員五人至九人，除人事主管人員為當然委員外，其餘委員由分署長就本分署員工派兼之，指定其中一人為召集人，並為會議主席。另置執行秘書一人及幹事若干人，由分署長指定人員派兼之。

前項委員人數，女性成員比例不得低於二分之一，男性不得少於三分之一。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。

主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。

申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。

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。

申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

八、處理性騷擾申訴案件，除申訴處理委員會外，得由召集人按案件情形，指定適當委員及一位以上具備性別意識之外部專業人士，組成調查小組，負責性騷擾案件之調查(含相關人員訪談、紀錄等)、調查報告撰擬及研提處理建議等。

調查之細部運作由小組成員視案件情形及調查過程需要彈性調整。

九、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應注意是否有工作場所性騷擾防制措施準則第十五條及性騷擾防治法施行細則第十五條規定之迴避情形，如有應迴避而不迴避者，申訴處理委員會應命其迴避。

第三章 申訴及程序

十、本要點於本分署人員遭受適用性工法或性騷法之性騷擾事件時，依相關規定處理如下：

(一)下列案件由本分署受理申訴：

1. 被害人為本分署人員、求職者，適用性工法之性騷擾事件者。
2. 本分署員工涉及性騷法之性騷擾事件者。

(二)本分署分署長涉及適用性工法之性騷擾事件，被害人為公務人員時，應向農業部動植物防疫檢疫署提出申訴，其處理程序依該署相關規定辦理；被害人非公務人員時，得逕向該申訴人勞務提供地之地方主管機關提出；涉及性騷法之性騷擾事件，被害人應向臺中市政府申訴。

(三)被害人為本分署員工，於非工作時間遭受非本分署員工性騷擾，或執行職務時於公共場所或公眾得出入場所遭受不特定人性騷擾，依性騷法規定，得向行為人所屬機關(構)、地方主管機關或警察機關提出申訴。

(四)不適用前三款之非本分署員工相互間於本分署所屬場所發生性騷擾事件，被害人應依性騷法規定，向行為人所屬機關(構)、地方主管機關或警察機關提出申訴。

申訴人為公務人員時，其申訴及處理程序，依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

勞務承攬派駐勞工如遭受本分署員工性騷擾時，適用性工法之性騷擾事件，本分署將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

十一、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。

本分署於接獲適用性工法之性騷擾事件申訴時，應按勞動部規定之內容及方式，通知申訴人勞務提供地之地方主管機關。

十二、適用性工法之性騷擾事件，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。

適用性騷法之性騷擾事件，經撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。

第四章 調查程序

十三、本分署接獲或知悉性騷擾事件，應依事件發生之場域及當事人之身分關係，判斷適用法律，並採取立即有效之糾正及補救措施。

適用性工法之性騷擾事件，自接獲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。處理措施如下：

(一)因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

1. 如無受理申訴調查權限，應移送具管轄權限之機關並副知申訴人。
2. 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。
3. 協助申訴人保留相關證據。
4. 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。調查之結果，其內容包括下列事項：
 - (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。

5. 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。
6. 申訴處理委員會審議及決議。
7. 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處或處理。情節重大者，本分署得依性工法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
8. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

(二)非因前目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。

(三)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，本分署仍將依前款非因接獲被害人申訴情形而知悉性騷擾事件時規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

適用性騷法之性騷擾事件，處理措施如下：

- (一)接獲性騷擾事件，經判斷如為適用性平法或性工法之事件，應於接獲之日起二十日內，移送該事件之主管機關，並副知當事人。
- (二)判斷是否具受理申訴調查權限，如不具調查權限者，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；移送應以書面通知當事人，並副知地方主管機關。
- (三)確認申訴是否於性騷法第十四條第一項、第二項之申訴期限內提起。
- (四)確認申訴書或言詞作成之紀錄是否符合性騷擾防治準則第十二條規定，如不合該條規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人於十四日內補正。
- (五)性騷擾申訴事件有性騷法第十四條第五項所定不予受理情形之

一者，應即移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查，經地方主管機關認應續行調查者，應於移送到達之日起七日內開始調查。

(六) 啟動調查程序：

1. 應於受理申訴或移送到達之七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。
2. 調查結果應作成調查報告及處理建議，並載明下列事項：
 - (1) 性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
 - (2) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
 - (3) 申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。
 - (4) 相關物證之查驗。
 - (5) 性騷擾事件調查結果及處理建議。
3. 調查報告及處理建議移送地方主管機關辦理。

(七) 本分署於調查程序中，對於涉及權勢性騷擾以外之性騷擾事件，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；調解期間，除接獲地方主管機關通知依被害人請求停止調查外，調查程序繼續進行。

十四、申訴處理委員會對已進入司法程序之適用性工法性騷擾案件，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受處理時限規定之限制。

十五、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或求職者，本分署仍應依本要點相關規定辦理，並採取前點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機關(事業單位)，且具共同作業或業務往來關係者，本分署於知悉性騷擾之事件時，應依下列規定採取本要點第十三點第二項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。

第五章 被害人扶助、救濟與行為人懲處、處理措施

十六、性騷擾事件處理過程中，本分署應對申訴人或依被害人意願，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。

十七、適用性工法之性騷擾申訴案件，申訴人如為公務人員且認本分署未處理或不服本分署所為調查或懲處結果，得依公務人員保障法提出復審；非公務人員得依性別平等工作法第三十二條之一或第三十四條第一項規定，向地方主管機關提出申訴。

十八、適用性工法之性騷擾行為經調查屬實，本分署就申訴處理單位作成之懲處建議，視情節輕重，對性騷擾行為人依相關人事法令為適當之懲處或處理，並給予被害人對行為人之懲處額度有陳述意見之機會，並納入最終懲處決定之參考。

處理結果應依勞動部規定之內容及方式，通知申訴人勞務提供地之地方主管機關。如涉及刑事責任時，本分署並將協助申訴人提出告訴。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，本分署於賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

十九、本分署對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲處或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

第六章 教育訓練方案及其他相關措施

二十、本分署應妥適利用集會、印刷品、內部文件或其他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，並就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

(一)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，每年應接受相關教育訓練。

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

二十一、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。

二十二、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。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，應採取以下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。

第七章 附則

二十三、申訴處理委員會委員均為無給職。但非本分署之兼職委員、參與調查之社會公正人士、專家學者，得依規定支領出席費、交通費及撰稿費。

二十四、申訴處理委員會所需經費由本分署相關預算項下支應。

二十五、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規規定辦理。