

農業部動植物防疫檢疫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 14 日防檢人字第 1131901845 號函訂定全文 24 點
中華民國 113 年 7 月 15 日防檢人字第 1131902000 號函修正第 3 點、第 10 點

一、農業部動植物防疫檢疫署（以下簡稱本署）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。

二、本要點所稱性騷擾，包括：

（一）性工法所稱性騷擾，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）性工法所稱權勢性騷擾，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) 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。

(四) 性騷法所稱權勢性騷擾，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。

三、本要點適用於本署人員相互間、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) 本署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) 本署聘用人員、約僱人員、約用人員、技工、工友及駕駛(以下稱非公務人員)依性工法第三十二條之一規定辦理。

本署首長涉及性工法之性騷擾事件，申訴人應向農業部提出申訴，其處理程序依農業部相關規定辦理；本

署所屬機關首長涉性工法之性騷擾事件者，由本署受理申訴。

本署首長涉及性騷法之性騷擾事件，應向臺北市政府申訴，本署所屬機關首長涉及性騷法之性騷擾事件，應向各所屬機關所在地之直轄市、縣（市）主管機關申訴。

本署人員於工作時間或工作場域外，對不特定之個人有第二點所定性騷擾之情形，經被害人向本署申訴或經警察機關移送時亦適用之。

四、性騷擾之調查，除依性工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。

五、為防治性騷擾行為之發生，本署應建立友善之工作環境，消除工作環境內源自於性或性別之敵意因素，以保護本署人員及相關人員不受性騷擾之威脅。

本署人員於非本署所能支配、管理之工作場所工作者，本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。

六、本署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) 本署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。

七、本署受理性騷擾申訴之管道如下：

(一) 專線電話：02-23434235

(二) 專線傳真：02-23045455

(三) 專用電子信箱：personnel@aphia.gov.tw。

前項申訴之管道應於工作場所顯著之處公開揭示。

八、為處理性騷擾申訴事件，本署應設性騷擾申訴處理會（以下簡稱申訴處理會）。

申訴處理會置委員五人至九人，其中一人為召集人，由署長指定副署長兼任，並為會議主席，其餘委員由署長就本署人員、具備性別意識之專業人士派(聘)兼之。委員應親自出席，不得代理，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之。另置執行秘書一人及幹事若干人，由署長指定人員派兼之。

前項委員人數，女性不得少於二分之一，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。

申訴處理會開會時，應親自出席，不得代理，且應

有全體委員二分之一出席方得開會，有出席委員過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主席。

申訴處理會除召集人外，本署員工派兼之委員應按月輪值。

九、本署接獲申訴事件時，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。

十、本署知悉有性騷擾或疑似情事發生時，應立即處理，採取有效之糾正及補救措施，並應注意下列事項：

(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做不利之變更。
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. 被申訴人為本署各級主管或所屬機關首長，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，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) 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) 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，仍應依前款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

十一、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。

十二、本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。

十三、性騷擾事件之被害人或其代理人，得以書面、電子郵件或言詞向本署提出申訴；其以言詞或電子郵件為申訴者，受理之人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項以書面提出之申訴或以言詞、電子郵件作成之申訴紀錄(以下簡稱申訴書)，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、服務單位與職稱、住所、聯絡電話。

(二)有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、住居所、國民身分證統一編號或護照號碼、聯絡電話。

(三)申訴事實內容及相關證據。

(四)性騷擾事件發生及知悉之時間。

(五)申訴之年月日。

申訴書不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

依行政程序法第二十二條規定，未成年者之性騷擾申訴，應由其法定代理人代理。

申訴人或其代理人於事件處理期間得以書面撤回申訴。其經撤回者，不得就同一案件再提出申訴。

本署依性工法之工作場所性騷擾預防、糾正及補救義務，不因申訴不受理而受影響。

本署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。

本署於接獲第一項申訴時，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。

十四、申訴處理會處理程序及應遵行事項如下：

(一)接獲性騷擾事件之申訴或移送申訴事件時，應即送請當月輪值之委員審查，輪值委員應依性

工法、性騷法等相關法規，確認是否受理，並簽陳召集人同意。

- (二) 確認受理之案件，召集人應於本署接獲申訴或移送申訴事件到達之日起七日內指派三人以上之委員，組成專案小組進行調查，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，且應有具備性別意識之外部專業人士。
- (三) 專案小組調查過程應保護申訴者及被申訴者之隱私及人格法益，調查結束後，由小組委員將結果作成調查報告書，提申訴處理會審議。且該報告書之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) 申訴處理會或專案小組會議以不公開為原則。
- (五) 申訴處理會或專案小組召開會議處理時，得通知當事人及關係人到場陳述意見，並給予答辯機會，必要時並得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者協助。
- (六) 申訴處理會應對申訴事件處理，應為附理由之決議，並做出成立或不成立之決定，決議申訴成立時，並得作成懲處或其他適當處理之建議；決議申訴不成立者，仍應審酌審議情形，為必

要處理之建議，處理結果簽陳署長核定後執行。

(七) 申訴決定應載明認定之事實及理由，以書面通知當事人，並移請相關單位辦理。

(八) 申訴事件應自受理之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。

(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，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。

十五、涉及性騷法且屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件，本署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。

十六、參與調查、處理之人員，應依下列規定辦理：

(一) 保護當事人與受邀協助調查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，署長應立即終止其參與，並得視其情節輕重，依法懲處，並解除其派(聘)兼。

十七、性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

(一) 本人為申訴人、被申訴人。

(二) 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。

性騷擾申訴事件之處理、調查及決議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，向申訴處理會為之，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准駁前，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，應由申訴處理會命其迴避。

十八、申訴處理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，不受十四點結案期限之限制。

十九、性騷擾申訴事件之救濟途徑：

(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，依公務人員保障法經本署向公務人員保障暨培訓委員會提出復審。

(二) 本署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

處結果時，得依性工法規定，逕向地方主管機關提起申訴。

二十、申訴處理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，並移請相關單位執行有關事項。如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。

二十一、屬性工法規範之申訴案件，經申訴處理會作出成立決定者，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，申訴處理會調查結果，應作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關辦理。

本署應予追蹤、考核及監督，確保申訴處理會所做決定之懲戒或處理措施有效執行，並避免有相同事件或報復情事發生。

二十二、當事人有輔導或醫療需要，本署得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

二十三、申訴處理會委員均為無給職。但非本署之兼職委員出席會議得支領出席費，撰寫調查報告書，得支領撰稿費。

二十四、申訴處理會所需經費由本署相關預算項下支應。