

農業部農田水利署高雄管理處性騷擾防治措施及申訴調查處理要點

113 年 11 月 15 日奉處長核定發布

第一章 總則

一、農業部農田水利署高雄管理處(以下簡稱本處)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，指性工法第十二條及性騷法第二條各款情形：

- (一)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。
- (二)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。
- (三)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。
- (四)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。

前項性騷擾之認定，得依工作場所性騷擾防治措施準則第五條、性騷擾防治準則第二條規定，綜合審酌下列各款情形辦理：

- (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)偷窺、偷拍。
- (五)曝露身體隱私部位。

三、本要點適用於本處人員相互間或本處人員與非本處人員間發生之性騷擾事件。

前項所稱本處人員，指本處農田水利事業人員、技術工、工友、年度約僱人員及臨時人員及其他實際在管理處工作之人員。

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

本處處長涉及性騷擾事件時，除由農業部農田水利署受理申訴外，得逕向地方主管機關提出申訴。

本處人員具公務人員身分者，涉及性工法之性騷擾事件時，依其本職之人事法令規定辦理。

第二章 預防措施

四、為防治性騷擾行為之發生，本處應採行適當措施，並提供友善之工作及服務環境，以

保護本處人員及相關人員不受性騷擾之威脅。

本處人員於非本處所能支配、管理之工作場所工作者，本處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、本處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）本處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、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，以前項第二款人員為優先實施對象。

六、本處受理性騷擾申訴管道如下：

（一）申訴電話：(07)5574516 分機 6153

（二）申訴傳真：(07)5574624

（三）申訴電子信箱：1072@mail.iakhs.nat.gov.tw

（四）受理單位：人力資源室考核股 吳月瑛

前項申訴之管道應於本處網站及工作場所顯著之處公開揭示。

七、為處理性騷擾申訴事件，本處應設性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱申評會）。

申評會置委員五人至九人，其中一人為召集人並為會議主席，由本處處長指定副處長、主任工程師或專門委員兼任，主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之。其餘委員，由本處處長就本處員工、具備性別意識之外部專業人士聘(派)兼任之。

前項委員成員，女性委員比例不得少於二分之一。委員任期二年，期滿得續聘(派)，因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

申評會置執行秘書一人，幹事若干人，由本處處長指定本處員工派兼之。

申評會開會時，應有全體委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數之同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。

第二章 申訴調查評議程序

第一節 管轄權認定及糾正補救措施

八、本處接獲申訴事件時，將依事件發生之場域及當事人之身分關係，先行確認釐清事件適用法規，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、本處知悉有性騷擾情形時，應依性工法第十三條及工作場所性騷擾防治措施準則第六條規定，採取下列之糾正及補救措施：

（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，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，雇主得依本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。

十、被申訴人為本處各級主管，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；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

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，依下列規定採取第九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、本處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。

本處知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應依性騷法第七條及性騷擾防治準則第四條、第五條規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

第二節 申訴調查評議

十三、性騷擾事件之被害人或其代理人，得以書面、言詞或電子郵件向本處提出申訴；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，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤。

前項書面或紀錄，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、服務單位與職稱、住居所、聯絡電話。

(二) 有法定或委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、住居所、聯絡電話。

(三) 申訴之事實內容及相關證據。

(四) 性騷擾事件發生及知悉時間。

(五) 申訴之年月日。

前項書面或紀錄不合規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

本處接獲申訴時，適用性工法者，應依該法第十三條第四項規定，通知地方主管機關；適用性騷法者，有性騷法第十四條第五項所定不予受理情形，應依該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、申訴人得於申訴案件決定前，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。但如屬性工法之性騷擾事件，申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或新證據，仍得再提出申訴。

適用性騷法且屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件，本處於調查程序中，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，經調解成立且調解書載有當事人同意撤回意旨，視為撤回申訴。

十五、申評會處理程序如下：

- (一) 受理申訴或移送到達之日起七日內，由召集人指派三人以上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) 申訴調查小組及申評會於調查過程或評議時，得通知當事人及關係人進行訪談或到場說明，並得邀請具相關學識經驗之專家學者列席。
- (三) 調查結束後，應作成調查報告書，提申評會評議。
- (四) 申評會應參考申訴調查小組之調查結果，對申訴事件作出成立或不成立之決議。決議成立者，應視情節輕重，作成懲處或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應審酌評議情形，為必要處理之建議。
- (五) 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。
- (六) 申訴事件應自受理之次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。
- (七) 申評會對已進入司法程序及適用性工法之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，不受前款結案期限之限制。

十六、申評會調查及評議原則如下：

- (一) 性騷擾事件之調查與評議過程，應以不公開方式為之。
- (二) 調查時，當事人及受邀協助調查之關係人或單位應予配合，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。
- (四) 當事人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

十七、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、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、湮滅或隱匿性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，召集人應即終止其參與，並得視其情節依相關規定予以懲處或追究相關責任，並解除其聘（派）兼。

十八、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，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。

十九、申訴事件有下列各款情形之一時，不予受理：

(一) 申訴書要件不完備，經通知限期於十四日內補正，屆期未補正。

(二) 申訴人非性騷擾事件之被害人或其法定代理人。

(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。

第三節 救濟程序

二十、屬性騷法之申訴案件，申訴人及行為人不服當地主管機關所設之性騷擾防治審議會之調查結果決定，得依法提起訴願。

二十一、屬性工法之申訴案件，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。

第四章 申訴決定或調查結果之處理

二十二、性騷擾事件經調查屬實，本處應依申評會之建議，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。

二十三、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，本處應作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關辦理。

第五章 保護與扶助

二十四、性騷擾事件處理過程中，本處視當事人之身心狀況或需要，主動提供或轉介諮詢協助、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其必要之服務。

二十五、性騷擾申訴事件應採取事後追蹤、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。

本處不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

第六章 附則

二十六、申評會委員均為無給職。但非本處之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依「中央政府各機關學校出席費及稿費支給要點」支領撰稿費及出席費。

二十七、申評會所需經費由本處相關預算項下支應。

二十八、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規規定辦理。