

農業部農村發展及水土保持署花蓮分署 工作場所性騷擾與性別歧視防治措施申訴及懲處規範

113年4月17日訂定

113年5月6日修訂

113年7月19日修訂

第一條 農業部農村發展及水土保持署花蓮分署（以下簡稱本分署）為提供員工、承攬、駐點人員及求職者免於性騷擾及性別歧視之工作及服務環境，預防工作場所性騷擾行為並消除性別歧視，採取適當之預防、糾正、懲處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項，以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定本要點。

第二條 本分署之性騷擾防治及性別歧視措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本要點行之。

第三條 本要點用詞，定義如下：

- 一、性騷擾：指有性騷擾防治法第二條及性別平等工作法第十二條第一項至第四項所定性騷擾之行為。
- 二、性別歧視：指違反性別平等工作法第七條至第十一條所定不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第四條 本分署各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：

- 一、以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- 二、主管對下屬或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

第五條 性騷擾之調查，除依性騷擾防治法第二條及性別平等工作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。

第六條 本分署就性騷擾及性別歧視事件之申訴，設置專線電話、傳真、電子信箱或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾及性別歧視之申訴、調查及處理。

(一) 申訴專線電話:03-8221141 轉 6611

(二) 申訴傳真專線:03-8221335

(三) 申訴電子信箱:meng@mail.ardswc.gov.tw

第七條 本分署就下列人員，實施防治性騷擾及性別平等之教育訓練：

一、員工應接受工作場所性騷擾防治及性別平等之教育訓練。

二、擔任主管職務以及參與性騷擾及性別歧視申訴事件之處理、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，本分署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。

第八條 本分署於知悉性騷擾或性別歧視之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：

一、於接獲被害人申訴而知悉性騷擾或性別歧視之情形時：

(一) 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。

(二) 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。

(三) 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。

(四)性騷擾行為經查證屬實，本分署將視情節輕重對行為人為適當之懲處。

(五)本分署各級主管性騷擾行為，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，本分署得視情況暫時停止或調整其職務。

(六)本分署分署長涉及性騷擾行為，且情節重大，於調查期間有先行停止或調整職務之必要時，由上級機關農業部農村發展及水土保持署依相關規定處理。

二、非因前款情形而知悉性騷擾或性別歧視事件時：

(一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

(二)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。

(三)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(四)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及性別歧視事件，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。

第九條 性騷擾及性別歧視之被申訴人如非為本分署員工，或申訴人如為勞務承攬、駐點人員或求職者，本分署仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條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單位(事業單位)，具共同作業或業務往來關係者，本分署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，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

第十條 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、性別平等工作法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將隨時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。

本分署將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。機構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，於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) 事件發生知悉時，協助被害人申訴及保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
- (二) 事件發生知悉後，檢討所屬場所安全情形。
- (三) 必要時採取尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會，避免報復情事，預防、減低行為人再度性騷擾之可能，及其他認為必要之處置。

第十一條 本分署為處理性騷擾及性別歧視申訴案件，設性騷擾申訴處理委員會，並置成員三人至五人，除人事主管為當然成員外，其餘成員由分署長就申訴個案指定或選聘本分署在職員工擔任，且女性成員不得低於二分之一之比例，並視實際需要聘請專家學者擔任委員。

申訴處理委員會得由分署長指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。

勞務承攬、駐點勞工如遭受本分署員工性騷擾時，本分署將受理申訴並與所屬公司共同調查，將結果通知所屬公司及當事人。

第十二條 性騷擾及性別歧視之被申訴人為本分署機關首長時，本分署員工、勞務承攬、駐點勞工或求職者，除可依本分署內部管道申訴外，

亦得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。

本分署首長涉及性工法之性騷擾事件，應向農業部農村發展及水土保持署申訴，處理程序依農業部農村發展及水土保持署相關規定辦理。

第十三條 性騷擾或性別歧視之申訴，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。

本分署於接獲申訴時，將依性騷擾防治法、性別平等工作法及勞動部相關規定之內容及方式，通知地方主管機關。

第十四條 申訴人向本分署提出性騷擾或性別歧視之申訴時，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。

第十五條 本分署接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

申訴處理單位調查之結果，其內容包括下列事項：

- 一、性騷擾或性別歧視申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 三、事實認定及理由。
- 四、處理建議。

第十六條 參與性騷擾或性別歧視申訴事件之處理、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，召集人將終止其參與該性騷擾或性別歧視申訴事件，本分署並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其委員選、聘任資格。

第十七條 參與性騷擾及性別歧視申訴事件之處理、調查及決議人員，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、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本分署申請令其迴避；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本分署就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本分署命其迴避。

第十八條 申訴處理委員會應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

申訴處理委員會召開會議時，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，並得視需要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。

第十九條 本分署自接獲性騷擾及性別歧視申訴案之翌日起開始調查，並於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴人如認本分署於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，或不服本分署所為調查或懲戒結果，申訴人得依性騷擾防治法或性別平等工作法規定，向地方主管機關提起申訴。

屬性別平等工作法規範之申訴案件，經申訴處理委員會作出成立決議者，應依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，申訴處理委員會調查結果，應於二個月內作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關辦理。

申訴案件當事人如為公務人員，申訴、救濟及處理程序依相關人事法規辦理。

第二十條 申訴處理委員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，其期間不受前條第一項規定之限制。

第二十一條 性騷擾及性別歧視行為經調查屬實，本分署將視情節輕重，對性騷擾及性別歧視行為人依相關規定為適當之懲處，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本分署並將協助申訴人提出告訴。

本分署依性別平等工作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，於本分署賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

第二十二條 本分署對性騷擾及性別歧視行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

第二十三條 本要點如有未盡事宜之處，得依性騷擾防治法及性別平等工作法等相關規定辦理。

第二十四條 本要點經簽陳分署長核定後實施，修正時亦同。