

# 農業部林業及自然保育署新竹分署性騷擾防治措施申訴及懲戒規範

本處 91 年 9 月 2 日 91 竹人字第 0912270521 號函訂定

本處 99 年 10 月 13 日 竹人字第 0992270917 號函修正第 1、2 及 11 點

本處 104 年 6 月 10 日 竹人字第 1042270665 號函修正第 3、4、5、6、7、9 及 11 點

本處 105 年 8 月 25 日 竹人字第 1052270886 號函修正部份條文

本處 106 年 7 月 14 日 竹人字第 1062270736 號函修正第 5 點

本處 107 年 6 月 11 日 竹人字第 1072270577 號函修正第 4 至 12 點

本處 109 年 12 月 3 日 竹人字第 1092271039 號函修正第 3 至 4 點

本處 112 年 3 月 14 日 竹人字第 1122111822 號函修正第 6、8 點

本分署 112 年 10 月 11 日 竹人字第 1122370814 號函修正第 1、3、4、5、6、8、9、10、12、13、14、15、16、17 點

本分署 112 年 12 月 4 日 竹人字第 1122371009 號函修正第 1、2、5、6、7、8、9 點

本分署 113 年 5 月 3 日 竹人字第 1132370306 號函修正第 1 至 19 點

本分署 113 年 7 月 15 日 竹人字第 1132370562 號函修正第 4、5、9 點

- 一、農業部林業及自然保育署新竹分署（以下簡稱本機關）為落實性別平等工作法第十三條第一項、性騷擾防治法第七條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則之相關規定，保障性別工作權之平等，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，訂定本規範。
- 二、本規範所稱性騷擾，係指符合性別平等工作法第十二條第一項、第二項、工作場所性騷擾防治措施準則第五條或性騷擾防治法第二條、性騷擾防治法施行細則第二條、性騷擾防治準則第二條情形之一者，由本機關依個案事實審酌認定。
  - (一)本機關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：
    1. 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。
    2. 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，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、獎懲之交換條件。其中權勢性騷擾，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。
    3. 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。
    4. 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。

5. 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、監督之人或對於因教育、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。

(二)性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定或性騷擾防治法第二條認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

1. 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。
2. 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。
3. 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。
4. 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
5. 跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
6. 偷窺、偷拍。
7. 曝露身體隱私部位。
8. 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。
9. 乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。
10. 其他與前九款相類之行為。

三、本規範適用於本機關所屬員工、約用人員、勞務承攬人員、求職者、實習生及其他實際在本機關工作之人員於工作場所發生之性騷擾事件。

四、本機關性騷擾防治原則如下：

(一)本機關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：

1. 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)被申訴人為本分署各級主管，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。

(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。

2. 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。

本機關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，本機關仍將依前項第2款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

(二)性騷擾之被申訴人如非為機關員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本機關仍將依本規範相關規定辦理，並採取第一項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且具共同作業或業務往來關係者，本機關於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

1. 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。

2. 保護當事人之隱私及其他人格法益。

(三)員工於非本機關所能支配、管理之工作場所工作者，本機關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。

本機關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。

(四)本機關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：

1. 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。

2. 事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。

(五)本機關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。

五、本機關各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工相關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

本機關就下列人員，定期舉辦防治性騷擾之相關教育訓練，內容如下：

(一)機關所屬員工教育訓練

1. 性別平等知能。
2. 性騷擾基本概念、法令及防治。
3. 性騷擾申訴之流程及方式。
4. 其他與性騷擾防治有關之教育。

(二)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，每年應定期接受相關教育訓練

1. 性平法、性工法及性騷法之認識與事件之處理。
2. 覺察及辨識權力差異關係。
3. 性騷擾事件有效之糾正及補救措施。
4. 被害人協助及權益保障事宜。
5. 其他與性騷擾防治有關之教育。

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

六、本機關就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用信箱、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，且指定專責人員負責性騷擾之申訴、調查及處理。本機關受理性騷擾申訴之管道如下：

(一)專線電話：03-5244354

(二)專線傳真：03-5277955

(三)專用電子信箱：dm26@forest.gov.tw

(四)專用信箱：置於本機關2樓會議室對面牆上。

(五)其他申訴管道:通訊軟體。

七、為處理性騷擾申訴事件，本機關應設性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱申訴處理委員會）。

申訴處理委員會置委員七人至十五人，其中一人為主任委員，由本機關首長指

定副首長兼任，並為會議主席，其餘委員由本機關首長就本機關職員、社會公正人士及專家學者派（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，由本機關首長指定人員派兼之。

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。社會公正人士及專家學者不得少於三分之一。

委員任期二年，因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

申訴處理委員會開會時，應有全體委員二分之一以上出席方得開會，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。

申訴處理委員會由本機關派兼之委員按月輪值。

八、性騷擾之申訴得以言詞或書面提出申請。以言詞為申訴者，受理人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項，向本機關提出：

- (一)申訴人姓名、性別、出生日期、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、居所及聯絡電話、申訴日期。但無國民身分證者，得以護照號碼、外僑居留證或永久居留證之統一證號或其他身分證明文件號碼代替國民身分證統一編號。
- (二)以代理人提出者，應檢附委任書，並載明其姓名、國民身分證統一編號或護照號碼、外僑居留證或永久居留證之統一證號、居所及聯絡電話、申訴日期。
- (三)申訴事實內容及相關證據、發生日期及可取得之相關事證或人證。
- (四)請求事項。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，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撤回申訴，撤回方式應以書面為之，並於送達申訴處理委員會後即予結案備查。

九、申訴處理委員會處理程序及應遵行事項如下：

- (一)接獲性騷擾申訴事件，如適用性別平等工作法案件，應通知申訴人勞務提供地

之直轄市或縣(市)主管機關。

(二)申訴處理委員會當月輪值委員應於三個工作日內將性騷擾申訴事件送請主任委員，經主任委員釐清適用法規、是否具受理申訴調查權限。

確認受理之申訴事件，主任委員應於七個工作日內於申訴處理委員會委員中指派三至五人，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，其中應有一位以上具備性別意識之外部專業人士，並推選一人為調查小組召集人。

確認不受理之申訴事件，應提申訴處理委員會備查，並函復申訴人。

(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機會。申訴人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(四)調查小組調查過程應保護申訴者及被申訴者之隱私權，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)，提申訴處理委員會審議。

(五)申訴處理委員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。

(六)申訴處理委員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，並簽陳本機關首長核定後執行。

(七)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。

(八)參與性騷擾申訴事件之處理、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，向本機關申請令其迴避；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機關就該申請事件為準許或駁回之決定前，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，由本機關命其迴避。

(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、申訴事件有下列不予受理情形之一者，應即移送直轄市、縣（市）主管機關決定不予受理或續行調查，經地方主管機關認續行調查者，應於移送到達之日起 7 日內開始調查：

(一)當事人逾期提出申訴。

(二)申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。

(三)同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

不受理性騷擾申訴時(如為適用性別平等教育法等)，應於申訴或移送到達接獲性騷擾事件申訴之日起二十日內以書面通知當事人，並應副知主管機關。

十一、性騷擾申訴事件之救濟依性騷擾防治法、性別平等工作法及其相關規定辦理。

十二、性別平等及性騷擾事件經調查屬實，本機關應依申訴處理委員會之建議，視情節輕重，依公務人員考績法或其他相關法令規定，對被申訴人為適當之懲處或處理，並要求被申訴人完成一定時數之性別平等教育課程；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。

前項懲處應經本機關考績委員會議決，陳本機關首長核定後，應予追蹤、考核及監督。為利性騷擾案件追蹤、考核及監督，本機關知悉性騷擾案件時，申訴人及被申訴人單位主管應立即填送「農業部林業及自然保育署性騷擾事件訪談紀錄表」予人事室，嗣後每兩個月追蹤填送一次，人事室於接獲申訴人及被申訴人單位所送訪談紀錄表後，簽奉機關首長核閱。追蹤期限以一年為原則，並視情況調整。

十三、參與調查、處理之人員應對申訴事件內容負保密責任。違反者，主任委員應立即終止其參與，並得簽陳本機關首長依規定予以懲處或免派兼或解聘。

十四、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

者，或有其他本申訴處理委員會認有應暫緩調查或處理之必要時，得暫緩調查或處理。

- 十五、在本機關接受服務之人員如有發生性騷擾事件時，準用本規範之規定；其加害人非本機關人員者，本機關接獲性騷擾申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送縣(市)主管機關。
- 十六、本機關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後段請求回復名譽之適當處分，本機關人員對被害人為回復名譽之適當處分者，本機關應提供適當之協助。
- 十七、申訴處理委員會委員均為無給職。但委員或參與調查之專業人員撰寫調查報告書，得支領撰稿費。非本機關之兼職委員出席會議並得支領出席費。
- 十八、申訴處理委員會所需經費由本機關相關預算項下支應。
- 十九、本規範奉本機關首長核可後實施，修正時亦同；如有未盡事宜，悉依相關法規辦理。