

農業部林業試驗所性騷擾防治申訴及調查處理要點

96 年 7 月 5 日行政院農業委員會林業試驗所農林試人字第 0960003858 號函訂定
103 年 3 月 18 日行政院農業委員會林業試驗所農林試人字第 1030001600 號函修正
105 年 8 月 2 日行政院農業委員會林業試驗所農林試人字第 1052202866 號函修正
112 年 3 月 14 日行政院農業委員會林業試驗所農林試人字第 1122200794 號函修正
112 年 8 月 17 日農業部林業試驗所農林試人字第 112225065 號函修正
113 年 6 月 20 日農業部林業試驗所農林試人字第 1133741747 號函修正
113 年 7 月 22 日農業部林業試驗所農林試人字第 1133741796 號函修正
114 年 8 月 28 日農業部林業試驗所農林試人字第 1143741896 號函修正

第一章 總則

- 一、農業部林業試驗所(以下簡稱本所)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，指性工法第十二條及性騷法第二條各款情形之一者。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。
- 三、本要點適用於本所人員相互間、人員與服務對象或工作(公共)場域來訪者間發生之性騷擾事件，相關申訴及處理程序如下：
 - (一) 本所公務人員(含聘用人員)依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。
 - (二) 本所約僱人員、約用人員、技工、工友及駕駛(以下簡稱非公務人員)依性工法第三十二條之一規定辦理。本所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，經被害人向本所申訴或經警察機關移送時亦適用之。

本所所長涉及性工法之性騷擾事件，應向農業部申訴，其處理程序依農業部相關規定辦理。

本所所長涉及性騷法之性騷擾事件，應向地方主管機關申訴。

申訴時行為人不明或非本所人員，向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

第二章 預防措施

四、為防治性騷擾行為之發生，本所應採行適當措施，並提供友善之工作及服務環境，以保護本所人員及相關人員不受性騷擾之威脅。

本所人員於非本所所能支配、管理之工作場所工作者，本所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、本所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）本所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、本所受理性騷擾申訴之管道如下：

（一）專線電話：(02)2303-9978 分機 1229

（二）專線傳真：(02)2370-9100

（三）專用電子信箱：sos@tfri.gov.tw

前項申訴之管道應於本所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，本所應設置性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱申評會）。

申評會置委員七人至十五人，其中一人為召集人，由本所所長

指定主任秘書以上人員兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員由本所所長就本所人員、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及幹事若干人，由本所所長指定人員派兼之。

申評會開會時，應有全體委員二分之一出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得決議，可否同數時，取決於主席。

第三章 申訴調查評議程序

第一節 管轄權認定及糾正補救措施

- 八、本所接獲申訴事件時，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、本所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，採取立即有效之糾正及補救措施。
- 十、被申訴人為本所各級主管或所屬機關(構)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、本所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。

本所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、性騷擾事件被害人得於下列時效前提出申訴：

(一) 屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。

(二) 屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

(三) 性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前項各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

十四、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所提出申訴；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。

本所接獲申訴時，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。

十五、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，本所於調查程序中，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。

十六、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。

十七、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。

十八、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。

十九、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。

二十、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

二十一、本所公務人員(含聘用人員)對於適用性工法之申訴決定有異議者，得於收到書面通知之次日起三十日內，繕具復審書經由本所向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

二十二、本所非公務人員，於申訴事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

二十三、性騷擾事件經調查屬實，本所應依申評會之建議，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。

二十四、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，本所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

二十五、性騷擾事件處理過程中，本所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。

二十六、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。

本所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

二十七、申評會委員均為無給職。但非本所之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費及出席費。

二十八、申評會所需經費由本所相關預算項下支應。

二十九、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規規定辦理。