

# 臺中市政府農業局性騷擾防治與申訴作業要點

名稱	說明
臺中市政府農業局性騷擾防治與申訴作業要點	法規名稱。
規定	說明
一、臺中市政府農業局（下稱本局）為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，建立預防、懲戒及處理機制，特依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關規定訂定本要點。	本要點訂定目的。
二、本要點所稱性騷擾及權勢性騷擾，係指性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條規定之情形。	本要點所稱性騷擾、權勢性騷擾之定義。
三、本要點適用於行為人或被害人為本局員工之性騷擾事件。但不包括性別平等教育法規範之校園性騷擾事件。	本要點之適用對象。
四、本局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）本局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，每年定期接受相關教育訓練。  前項教育訓練，以各級主管，及受理性騷擾申訴之專責人員或單位成員為優先。	一、依工作場所性騷擾防治措施準則第九條規定，明定應實施防治性騷擾之教育訓練及優先實施對象。 二、本點所稱教育訓練，包含性騷擾防治法第八條及性騷擾防治準則第八條之教育訓練。
五、本局應積極防治性騷擾事件之發生，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之名譽及隱私。 本局於知悉性騷擾之情形，應採取下列立即有效之糾正及補救措施： （一）因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形： 1、協助申訴人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。 2、檢討所屬場所安全。	一、依據工作場所性騷擾防治措施準則第六條及性騷擾防治法第七條規定，為強化本局防治工作場所性騷擾之責任，分依「因接獲被害人申訴」、「非因接獲被害人申訴」及「接獲被害人陳述而被害人無申訴意願」而知悉性騷擾之三種情形，明定應採取立即有效之糾正及補救措施。 二、依據工作場所性騷擾防治措施準則第七條規定，明定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，任一方之機關，亦應採取立

<p>3、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，並不得對申訴人工作條件作不利之變更。</p> <p>4、對申訴人提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。</p> <p>5、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。</p> <p>6、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。</p> <p>7、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。</p> <p>(二)非因前款情形而知悉性騷擾事件：</p> <p>1、協助被害人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。</p> <p>2、檢討所屬場所安全。</p> <p>3、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。</p> <p>4、告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助提起申訴。</p> <p>5、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。</p> <p>6、依被害人意願，提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。</p> <p>本局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，仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。</p> <p>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，任一方機關於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第二項所定立即有效之糾正及補救措施：</p>	<p>即有效之糾正及補救措施。</p>
---	---------------------

<p>(一)任一方機關於知悉性騷擾情形，即應以書面、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。</p> <p>(二)保護當事人之隱私及其他人格法益。</p>	
<p>六、本局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。</p> <p>本局知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件者，得採取下列處置：</p> <p>(一)事件發生當時知悉：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、協助被害人申訴及保全相關證據。</li> <li>2、必要時協助通知警察機關到場處理。</li> <li>3、檢討所屬場所安全。</li> </ol> <p>(二)事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。</p> <p>(三)必要時得採取下列處置：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。</li> <li>2、避免報復情事。</li> <li>3、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。</li> <li>4、其他認為必要之處置。</li> </ol>	<p>依據性騷擾防治法第七條、性騷擾防治準則第四條及第五條規定，明定本局於所屬公共場所或公眾得出入之場所發生性騷擾事件時，應負之性騷擾防治作為，及於知悉發生性騷擾事件時，應採取之處置作為。</p>
<p>七、性騷擾事件之行為人或被害人為本局員工者，被害人或其代理人，得以言詞、電子郵件或書面向本局提出申訴。申訴事件之行為人或被害人如涉及本局公務人員或約聘僱人員，其申訴向本局人事室提起；申訴事件之行為人及被害人同時涉及本局適用勞動基準法人員，其申訴向本局秘書室提起。</p> <p>本局機關首長涉及性騷擾事件，適用性別平等工作法者，應向具指揮監督權限之上級機關提出申訴；適用性騷擾防治法者，應向本府主管機關(臺中市政府社會局，下稱社會局)提出申訴。</p> <p>適用性騷擾防治法之性騷擾事件申訴</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>一、依據工作場所性騷擾防治措施準則第十一條規定，明定性騷擾申訴提出方式及依指揮監督權限或權責分別之受理單位。</li> <li>二、依據性騷擾防治法第十四條規定，規定適用性騷擾防治法之性騷擾事件之申訴期間。</li> <li>三、依據性騷擾防治法施行細則第十二條及第十四條規定，明定申訴應載明事項及補正期限。</li> </ol>

期間如下：

(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。

本局受理申訴後，應依下列規定辦理：

(一)以言詞或電子郵件申訴者，受理之人員或單位應作成書面紀錄，經向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認內容無誤。

(二)書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人或其代理人簽名或蓋章，並載明下列事項：

1、申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位及職稱、住所或居所及聯絡電話。

2、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。

3、有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。

4、申訴之事實內容及相關證據。

5、性騷擾事件發生及知悉之時間。

6、申訴日期。

(三)申訴不合前二款規定可補正者，應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

<p>八、受理之申訴事件，其行為人及被害人均非屬本局員工者，本局除應採取適當之緊急處理外，並應於十四日內將申訴書及相關資料移送行為人所屬機關、部隊、學校、機構、雇主或直轄市、縣（市）政府。但行為人不明者，應移請事件發生地警察機關調查。</p> <p>前項移送，應以書面通知當事人，並按適用法規副知臺中市政府勞工局(下稱勞工局)或社會局。</p>	<p>依據性騷擾防治法施行細則第十三條規定，明定不具調查權限時之移送期限及程序。</p>
<p>九、本局為處理性騷擾事件之申訴，應組成性騷擾申訴處理委員會(下稱申訴處理委員會)：</p> <p>(一)申訴處理委員會應置委員五至七人，由局長就下列成員聘(派)兼任之，並指定其中一人為召集人：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、副局長、主任秘書、專門委員、簡任技正。</li> <li>2、各科室主管。</li> <li>3、具備性別意識之專業人士。</li> </ol> <p>(二)申訴處理委員會開會時，由召集人為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之，委員應親自出席，不得代理，並應有委員二分之一以上出席始得開會，有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。</p> <p>(三)申訴處理委員會召集人應於受理性騷擾申訴案件後七日內指派委員三至五人組成調查小組進行調查，且小組成員應有具備性別意識之外部專業人士。</p> <p>(四)申訴處理委員會及調查小組人數，女性成員比例不得低於二分之一。</p> <p>(五)申訴處理委員會委員均為無給職。但非本局職員兼任之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。</p>	<p>依據工作場所性騷擾防治措施準則第十二條及第十三條規定，明定本局處理性騷擾申訴事件之單位、組成成員、性別比例與運作機制規定。</p>

<p>十、本局調查申訴事件，依據下列原則：</p> <p>(一)於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並於二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。</p> <p>(二)性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並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者外，應予保密。</p> <p>(三)秉持客觀、公正、專業原則實施調查；調查結束後，應作成調查報告書，提申訴處理委員會評議。</p> <p>(四)申訴處理委員會或調查小組召開會議時，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，並得邀請具相關學識經驗者協助。</p> <p>(五)性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。</p> <p>(六)調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。</p> <p>(七)性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮商協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。</p>	<p>依據性騷擾防治法第十一條及第十五條、工作場所性騷擾防治措施準則第十條及第十六條等規定，明定申訴事件之調查原則。</p>
<p>十一、適用性別平等工作法之事件，接獲被害人申訴時，應至勞動部職場性騷擾案件通報系統(下稱通報系統)填報。</p> <p>前項申訴事件調查結果應包括下列事項：</p> <p>(一)申訴事件之案由，包括當事人敘述。</p> <p>(二)調查訪談過程紀錄，包括日期</p>	<p>依據性別平等工作法第十三條、工作場所性騷擾防治措施準則第十四條及第十七條規定，明定接獲適用性別平等工作法之申訴，應至通報系統填報、調查結果應包含事項及調查結果處理方式。</p>

<p>及對象。</p> <p>(三)事實認定及理由。</p> <p>(四)處理建議。</p> <p>前項處理性別平等工作法申訴事件作成之調查結果，應附記不服處理結果得提起救濟之期間及受理機關。</p> <p>申訴處理委員會應就前項調查結果為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議，以書面通知當事人，並至通報系統填報。</p>	
<p>十二、適用性騷擾防治法之事件，應作成調查報告及處理建議，載明下列事項移送社會局：</p> <p>(一)性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。</p> <p>(二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</p> <p>(三)申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。</p> <p>(四)相關物證之查驗。</p> <p>(五)性騷擾事件調查結果及處理建議。</p>	<p>依據性騷擾防治法第十五條及性騷擾防治法施行細則第十八條規定，明定適用性騷擾防治法之申訴事件調查結果應載明事項及移送對象。</p>
<p>十三、適用性騷擾防治法之申訴事件有下列情形之一者，應即移送社會局決定不予受理或應續行調查：</p> <p>(一)當事人逾期提出申訴。</p> <p>(二)申訴不合法定程式，不能補正或經通知限期補正，屆期未補正。</p> <p>(三)同一事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。</p>	<p>依據性騷擾防治法第十四條及性騷擾防治法施行細則第十四條規定，明定申訴不予受理之情形及處理方式。</p>
<p>十四、逾期末作成調查結果或當事人不服申訴調查結果者，得按其身分依適用之法令提起救濟：</p> <p>(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：</p> <p>1、公務人員及聘用人員應自行政處分達到之次日起三十日內經本局向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。</p> <p>2、公務人員及聘用人員以外之其他人員，依性別平等工</p>	<p>一、查一百十三年一月十七日修正發布之工作場所性騷擾防治措施準則第十八條修正說明：「刪除後段有關申復之規定，惟雇主仍得視需要建立內部申復制度。」爰明定不服申訴調查結果之救濟申復制度。</p> <p>二、因機關組成性騷擾申訴處理委員會作成性騷擾成立與否之決定，定性屬行政處分，依公務人員保障法第三十條、性別平等工作法第三十二條之一、性騷擾防治法第十六條及訴願法第十四條規定，按其身分適用之法</p>

<p>作法第三十二條之一申訴期限之規定，向勞工局提起申訴。</p> <p>(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件依性騷擾防治法第十六條規定，自行政處分達到之次日起三十日內向社會局提起訴願。</p>	<p>令，明定救濟方式。</p>
<p>十五、適用性騷擾防治法之事件經撤回申訴或視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。</p> <p>適用性騷擾防治法之事件，除權勢性騷擾事件外，任一方當事人得以書面或言詞向社會局申請調解。本局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，應協助其向社會局申請調解。</p>	<p>依據性騷擾防治法第十四條及第十八條規定，明定不得再申訴及權勢性騷擾以外之性騷擾事件可申請調解。</p>
<p>十六、申訴事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。</p> <p>(四)於該事件，曾為證人、鑑定人。</p> <p>申訴事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一)有前項所定之情形而不自行迴避。</p> <p>(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向該申訴事件之申訴處理委員會為之，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。</p> <p>被申請迴避之調查人員在申訴處理委員會就該申請事件為准駁前，應</p>	<p>依工作場所性騷擾防治措施準則第十五條規定，明定性騷擾申訴事件調查之迴避規範。</p>

<p>停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。調查人員有第一項規定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由申訴處理委員會命其迴避。</p>	
<p>十七、本局機關首長或各級主管涉及性騷擾行為，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，得由其具指揮監督權限之上級機關或服務機關停止或調整其職務。</p> <p>依前項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或相當之給與。</p> <p>機關政務首長之停止職務由上級機關或具任免權之機關為之。</p>	<p>依據性別平等工作法第三十二條之三規定，明定機關首長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大者，得停止或調整職務，及調查結束後有關復職、補發薪俸之規定。</p>
<p>十八、處理性騷擾事件之有關人員，對於知悉之內容應負保密責任，不得對外洩漏。違反者，應即終止其參與並由本局依規定懲戒或處理。</p>	<p>依據工作場所性騷擾防治措施準則第十條及性騷擾防治準則第十條規定，性騷擾事件之調查，應予保密，以不公開方式為之。</p>
<p>十九、本局對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得予以解職、調職或為其他不利之處分。</p>	<p>依據性騷擾防治法第九條及性別平等工作法第三十六條規定，明定對於性騷擾事件之相關人員(除行為人外)不得為不利之處分。</p>
<p>二十、性騷擾事件之行為人為本局員工，其性騷擾行為經調查屬實者，應將調查結果送交考績委員會或權責單位依規辦理適當之懲戒或處理。適用性別平等工作法之事件，應至通報系統填報懲戒或處理結果。</p> <p>性騷擾事件之調查及處理結果應定期回報臺中市政府人事處。</p> <p>本局並採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事之發生。</p>	<p>一、依據工作場所性騷擾防治措施準則第十九條規定，明定對性騷擾行為人之懲處規定，並應至通報系統填報懲戒或處理結果。</p> <p>二、依據臺中市政府及所屬機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項第十九點規定，有關性騷擾事件(含適用性別平等工作法及性騷擾防治法事件)之調查及處理結果應定期回報本府人事處。</p> <p>三、依據工作場所性騷擾防治措施準則第二十條規定，本局應採取追蹤、考核及監督機制。</p>

<p>二十一、本局受理性騷擾事件申訴之管道如下：</p> <p>(一)專線電話：04-25123285 (人事室)、04-25268749 (秘書室)</p> <p>(二)專用傳真：04-25289833 (人事室)、04-25261804 (秘書室)</p> <p>(三)專用信箱或電子信箱： all30308@taichung.gov.tw</p> <p>(四)專責單位：公務人員及約聘僱人員專責單位為人事室、適用勞動基準法人員專責單位為秘書室。</p>	<p>依據工作場所性騷擾防治措施準則第三條及性騷擾防治準則第六條規定，明定性騷擾申訴管道及專責處理單位。</p>
<p>二十二、本要點如有未規定事宜，依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關法規辦理。</p>	<p>一、本要點規範有未盡事宜之法源依據。</p> <p>二、所稱性別平等工作法及性騷擾防治法等相關法規，係指性別平等工作法及其施行細則、性騷擾防治法及其施行細則、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治準則、臺中市政府及所屬機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項等規定。</p>