

## 農業部農業藥物試驗所性騷擾防治申訴及調查處理要點

113年6月6日藥試人字第1134535726號函訂定

- 一、 農業部農業藥物試驗所（以下簡稱本所）為防治及處理員工性騷擾事件，提供免受性騷擾之工作及服務環境，以維護當事人之權益及隱私，特依性別平等工作法（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（以下簡稱工作場所防治準則）及性騷擾防治準則相關規定，特訂定本要點。
- 二、 本所之規定外性騷擾防治及申訴處理，除法令另有，依本要點之規定行之。
- 三、 本要點所稱性騷擾，其範圍包含性工法第十二條、性騷法第二條及工作場所防治準則第五條所定各款情形。
- 四、 本要點適用對象包含：
  - （一）公務人員保障法保障對象（以下簡稱具公務人員身分）之本所正式職員、聘用人員。
  - （二）非公務人員保障法保障對象（以下簡稱不具公務人員身分）之本所約僱人員、技術士、業務士、駕駛、約用人員、實習生、志工、求職者及受服務人員。本所員工於工作時間或工作場域外，對特定人或不特定之個人有前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。
- 五、 本所應妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳播訊息之機會與方式，加強對本所各級主管及員工有關性騷擾防治及申訴管道之宣導，並定期辦理性騷擾防治相關教育訓練。  
前項教育訓練，優先由擔任主管職務及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及評議人員參訓。  
本所就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、專線傳真、專用電子信箱之申訴管道，並於本所工作場所顯著之處公開揭示。本所受理性騷擾申訴之管道如下：
  - （一）專線電話：04-23302101#171 或 172
  - （二）專線傳真：04-23309310
  - （三）專用電子信箱：[equal@acri.gov.tw](mailto:equal@acri.gov.tw)
- 六、 本所應設置性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱申評會），負責處理性騷擾申訴案件。  
申評會置委員九人，其中一人為召集人，由所長指定副所長兼任，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，由所長就本所職員、具備性別意識之外部專業人士聘（派）兼任之，其中女性委員不得少於二分之一，男性委員與具備性別意識之外

部專業人士各不得少於三分之一。

申評會委員任期二年，期滿得續聘（派），任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。另置執行秘書一人及幹事若干人，由所長就本所職員中遴派兼任之。

申評會應有全體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作成決議，可否同數時，取決於主席。

申評會由本所職員派兼之委員，應按月輪值。

承攬人員如遭受本所員工性騷擾時，本所應與承攬廠商共同調查，將結果通知承攬事業單位及當事人。

- 七、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。
- 八、本所於知悉性騷擾之情形時，應依性工法第十三條、工作場所防治準則第六條、第七條之規定，採取立即有效之糾正及補救措施，並應注意保護被害人隱私及其他人格法益。
- 九、被申訴人具有權勢地位，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，得依相關規定暫時停止或調整其職務；經調查未認為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- 十、本所首長涉及性工法之性騷擾事件，具公務人員身分之申訴人應向農業部提起申訴，其處理程序依農業部相關規定辦理；不具公務人員身分之申訴人除得依本所內部管道申訴外，亦得依性工法第三十二條之一規定，向地方主管機關提出申訴。但屬於性騷法規範之性騷擾事件，均應向地方主管機關提出申訴。
- 十一、性騷擾之申訴，得以書面、言詞或電子郵件提出。以電子郵件或言詞提出者，受理之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。  
前項書面、言詞或電子郵件所作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：
  - （一）申訴人姓名、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，並應檢附委任書。
  - （三）申訴之事實內容及相關證據。申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。  
本所於接獲第一項申訴時，適用性工法者，應依性工法第十三條第四項規定，通知地方主管機關。

十二、 申訴人得於申評會作成決定前，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。

十三、 申評會評議程序如下：

- (一) 接獲性騷擾申訴案件，應送請當月輪值之委員於七日內確認是否受理。不受理之申訴案件，應提申評會備查，並函復申訴人。
- (二) 確認受理之申訴案件，召集人應於七日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查，其成員應有具備性別意識之外部專業人士，且女性代表比例不得低於二分之一。
- (三) 專案小組調查過程得請當事人及關係人實地進行訪談。調查結束後，並應作成調查報告書，提申評會評議。
- (四) 評議申訴案件，應事前通知當事人得到場說明，必要時並得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明或協助。
- (五) 申評會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應視情節輕重，對被申訴人作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。
- (六) 申訴決定應載明理由，以書面通知申訴人及被申訴人。屬性騷法規範之申訴事件，其書面通知內容尚應包括再申訴之期限及受理機關，並應通知臺中市政府社會局。
- (七) 申訴案件應自接獲之次日起二個月結案；必要時，得延長一個月，並應通知申訴人及被申訴人。經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

前項調查報告書內容，應視申訴事件之適用法規，分別依工作場所防治準則第十四條第一項或性騷法施行細則第十八條規定辦理。

十四、 申評會調查及評議原則如下：

- (一) 性騷擾事件之調查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。
- (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。
- (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。
- (七) 處理性騷擾案件之所有人員，對於當事人之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。
- (八) 對於在性騷擾案件申訴、調查、偵察或審理程序中，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，不得為不當之差別待遇。

- 十五、 涉及性騷法且屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件，本所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，應協助其向地方主管機關申請調解。
- 十六、 申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：  
(一) 不符第十二點程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正者。  
(二) 屬性騷法規範之申訴案件，提起申訴逾申訴期限者。  
(三) 同一事由經申訴決定確定或已撤回申訴或視為撤回申訴後，再提起申訴者。  
(四) 對不屬性騷擾範圍之案件，提起申訴者。  
(五) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所。  
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，應依性騷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。
- 十七、 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及評議人員，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，召集人應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請所長議處，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。  
(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者。  
(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。  
(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。  
前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向申評會申請迴避；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申評會就該申請事件為准駁前，應停止處理、調查或評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。  
第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申評會命其迴避。
- 十九、 申評會對已進入司法程序且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，不受第十四點結案期限之限制。

- 二十、 當事人不服申訴決定者，得分別依下列程序提出救濟：
- (一) 屬性工法規範之性騷擾事件，具公務人員身分之當事人，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；不具公務人員身分之當事人，得向地方主管機關提起申訴。
  - (二) 屬性騷法規範之性騷擾事件，當事人，得依法提起訴願。
- 二十一、 依本要點第十四點第一項對被申訴人作成懲處及其他適當處理之建議，應簽陳所長核定，涉及懲處應提報本所考績委員會審議。但非本所員工，應移請相關機關(構)執行。  
性騷擾申訴事件經證實有惡意虛構之事實者，得對申訴人為適當之懲處或處理。
- 二十二、 屬性工法規範之性騷擾事件，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。  
屬性騷法規範之性騷擾事件，申評會調查結果，應作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關辦理。
- 二十三、 性騷擾行為經查證屬實，情節重大且與本所訂有勞動基準法第二條所稱勞動契約者，本所得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
- 二十四、 性騷擾事件處理過程中，本所應視被害人之身心狀況，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，確保申訴決定有效執行，並避免相同事件或報復情事之發生。  
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。
- 二十六、 申評會委員均為無給職。但非本所之兼職委員出席會議及撰寫調查報告書，得依規定支領出席費及撰稿費。
- 二十七、 申評會所需經費由本所相關預算項下支應。
- 二十八、 本要點未規範事項，依相關法令規定辦理。