

農業部漁業署漁業廣播電臺性騷擾防治申訴及懲處要點

修正條文對照表

修 正 名 稱	現 行 名 稱	說 明
農業部漁業署漁業廣播電臺性騷擾防治 <u>措施</u> 及申訴調查處理要點	農業部漁業署漁業廣播電臺性騷擾防治申訴及 <u>懲處</u> 要點	本要點規定本臺性騷擾防治、申訴調查及處理相關規定，爰酌修本要點名稱。
修 正 規 定	現 行 規 定	說 明
<p>一、農業部漁業署漁業廣播電臺（以下簡稱本臺）為提供本臺人員與服務對象免於性騷擾之工作<u>及服務</u>環境，<u>並採取適當之預防、糾正及懲處等處理措施</u>，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、性騷擾防治法第七條第二項、工作場所性騷擾防治<u>措施準則及性騷擾防治準則</u>等規定，訂定本要點。</p>	<p>一、農業部漁業署漁業廣播電臺（以下簡稱本臺）為維護員工工作<u>權益</u>，提供免於性騷擾之工作環境，依性別工作平等法第十三條第一項及性騷擾防治法第七條第二項，訂定本要點。</p> <p style="text-align: center;"><u>有關本臺工作場所性騷擾事件之處理及防治，除法令另有規定外，適用本要點。</u></p>	本要點之立法目的，並酌作文字修正。
<p>二、本要點適用本臺人員基於工作關係所發生之性騷擾事件。</p> <p style="text-align: center;"><u>性騷擾行為人為本臺首長時，如涉及性別平等工作法之性騷擾事件，被害人除應向本臺直接上級機關農業部漁業署提出申訴，其處理程序依直接上級機關相關規定辦理；如涉及性騷擾法之性騷擾事件，應向地方主管機關申</u></p>	<p>三、本要點適用本臺員工基於工作關係所發生之性騷擾事件。</p> <p style="text-align: center;"><u>至本臺洽公民眾如發生性騷擾事件時，準用本要點之規定。</u></p> <p>五、倘加害人為機關首長，被害人應向本臺上級機關農業部漁業署申訴評議委員會提出申訴。</p>	<p>一、本點規定本要點適用範圍，整合現行規定第三點、第五點第一項文字，並參照性別平等工作法之意旨，於本點依序訂定本臺人員、本臺臺長、實際工作地在本臺之非本臺人員，及接受本臺服務者如發生性騷擾事件之適用情形，並酌作文字修正。</p> <p>二、現行規定第二點有關性騷擾定義，移至第</p>

修 正 名 稱	現 行 名 稱	說 明
<p><u>訴。</u></p> <p><u>實際工作地在本臺之非本臺人員遭受本臺人員性騷擾時，本臺應依性別平等工作法第十三條規定辦理。</u></p> <p><u>對於在本臺接受服務之人員如有發生性騷擾事件時，準用本要點之規定。</u></p>		三點。
<p><u>三、本要點用詞，定義如下：</u></p> <p>(一) <u>性騷擾：指有性別平等工作法第十二條第一項、第二項或性騷擾防治法第二條所定性騷擾之行為；其樣態，指性騷擾防治準則第二條各款之情形。</u></p> <p>(二) <u>本臺人員：指本臺職員、約聘僱人員、工友（技工、駕駛）及約用人員。</u></p>	<p><u>二、本要點所稱性騷擾，指符合性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條各款情形之一者。</u></p>	<p>一、就現行規定第二點有關性騷擾定義，移至第本點，另依性騷擾防治準則所稱性騷擾樣態，於第一款後段增訂性騷擾之樣態，並酌作文字修正。</p> <p>二、第二款新增並列舉本臺人員類別。</p>
<p>四、本臺知悉有性騷擾事件發生時，應依性別平等工作法第十三條第二項、性騷擾防治法第七條第二項及第三項、工作場所性騷擾防治措施準則第六條第二項及第三項、性騷擾防治準則第五條之規定，採取立即</p>		<p>一、<u>本點內容新增</u>，係依性別平等工作法之意旨，增訂本臺因接獲申訴而知悉或非因接獲申訴而知悉性騷擾，均應依法採取糾正及補救措施。</p> <p>二、現行第四點文字移至第九點。</p>

修 正 名 稱	現 行 名 稱	說 明
<p>有效之糾正及補救措施。</p> <p>機關首長或各級主管等人員涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間得先行停止或調整職務。</p>		
<p>五、<u>為防治性騷擾行為之發生，本臺應建立友善之工作環境，消除工作環境內源自於性或性別之敵意因素，並定期檢討本臺空間及設施，以保護本臺人員及相關人員不受性騷擾之威脅。</u></p> <p><u>本臺人員於非本臺所能支配、管理之工作場所工作者，本臺應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並於事前詳為告知。</u></p>		<p>一、本點內容新增，係依據性騷擾防治法增訂本臺所屬公共場所及公眾得出入場所，定期檢討空間及設施；並應為工作環境性騷擾風險類型辨識，提供本臺人員必要防護措施。</p> <p>二、現行第五點移至第八點。</p>
<p>六、本臺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，同時將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，每年就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：</p> <p>(一) 本臺人員應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。</p> <p>(二) 擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及</p>		<p>一、<u>本點新增。</u></p> <p>二、本點依性別平等工作法及性騷擾防治法之意旨，新增本臺應定期辦理或鼓勵同仁參與性騷防治訓練之規定。</p> <p>三、現行第六點申訴會評議程序移至第十點及第十一點</p>

修 正 名 稱	現 行 名 稱	說 明
決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。		
<p><u>七、本臺受理性騷擾專責單位為人事管理員，申訴管道如下：</u></p> <p>(一) 申訴專線電話：07-8415061#107。</p> <p>(二) 申訴專用傳真：07-8150612。</p> <p>(三) 專用信箱：臺本部 1 樓右側及電子信箱：appeal@mail.frs.gov.tw。</p> <p><u>前項申訴之管道，應於工作場所顯著之處公開揭示。</u></p> <p><u>性騷擾事件申訴書應公告於本臺網站</u>（http://www.frs.gov.tw）。</p>	<p><u>十一、申評會設申訴專線電話</u> [07-8415061#107]、<u>傳真機</u>[07-8150612]、<u>專用信箱</u>[臺本部 1 樓右側]及<u>電子信箱</u> [appeal@mail.frs.gov.tw]以利申訴。<u>申訴案件申請表</u>並公告於本臺網站（http://www.frs.gov.tw）。</p>	<p>一、本點第一項及第三項規定，由現行規定第十一點第一項及第二項移列。</p> <p>二、第二項規定公開揭示本臺性騷擾申訴管道。</p>
<p><u>八、性騷擾案件之被害人或其代理人，得以書面或言詞向本臺提出申訴；其以言詞為申訴者，受理之人員應作成紀錄，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。</u></p> <p>前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：</p> <p>(一) 申訴人姓名、性</p>	<p><u>五、(第一項後段)發生性騷擾事件時，被害人得向本臺申評會提出申訴；前項申訴應以書面為之；必要時得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，並於十日內以書面補正。</u></p> <p>前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：</p> <p>(一) 申訴人姓名、性別、</p>	<p>本點由現行規定第五點第一項及第二項申訴方式移列，並訂定性騷擾事件被害人或其代理人提出申訴之要式規定。</p>

修正名稱	現行名稱	說明
<p>別、<u>出生年月日</u>、<u>國民身分證統一編號</u>、<u>服務單位與職稱</u>、<u>住居所</u>、<u>聯絡電話</u>。但<u>無國民身分證者</u>，得<u>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</u>代替國民身分證統一編號。</p> <p><u>(二)</u>有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、<u>性別</u>、<u>出生年月日</u>、<u>國民身分證統一編號</u>或<u>護照號碼</u>、<u>外僑居留證或永久居留證之統一證號</u>、<u>職業</u>、<u>住居所</u>、<u>聯絡電話</u>。</p> <p><u>(三)</u> <u>申訴之事實內容及相關證據</u>。</p> <p><u>(四)</u> <u>性騷擾事件發生及知悉之時間</u>。</p> <p><u>(五)</u> <u>申訴之年月日</u>。</p> <p><u>申訴書或言詞作成之紀錄</u>不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於<u>十四日內</u>補正。</p> <p><u>依行政程序法第二十二條規定</u>，<u>無行政程序行為能力者之性騷擾申訴</u>，應由其法定代理人代理。</p> <p><u>申訴人或其代理人</u>於案件處理期間得<u>以書面撤回申訴</u>，並於<u>送達本臺後</u>，即予結案</p>	<p><u>出生日期</u>、<u>國民身分證統一編號</u>、<u>職稱</u>、<u>聯絡處所及電話</u>、<u>申訴日期</u>。</p> <p><u>(二)</u> <u>申訴之事實及內容</u>。</p> <p><u>(三)</u> <u>可取得之相關事證或人證</u>。</p> <p><u>(四)</u> <u>請求事項</u>。</p> <p><u>(五)</u>有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、<u>聯絡處所及電話</u>。申訴人於案件處理期間得<u>以書面撤回申訴</u>；其經撤回者，不得就同一事由再<u>提出申訴</u>。<u>申評會收受前項撤回書面後</u>，即予以結案。</p>	

修正名稱	現行名稱	說明
<p><u>備查；性別平等工作法之性騷擾申訴案經撤回者，不得就同一事由再為申訴。</u></p> <p><u>本臺依性別平等工作法之工作場所性騷擾預防、糾正及補救義務，不因申訴不受理而受影響。</u></p>		
<p><u>九、為處理性騷擾申訴事件，本臺應設性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱申訴處理委員會）。</u></p> <p><u>申訴處理委員會置委員五人至七人，其中一人為召集人，由臺長指定副臺長兼任，並為會議主席，除人事主管人員為當然委員外，其餘委員由臺長就本臺人員、具性別意識之專家學者派（聘）兼之，其中女性委員人數，不得少於二分之一；男性委員不得少於三分之一；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。</u></p> <p><u>委員應親自出席申訴處理委員會，不得代理；主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之。</u></p> <p><u>申訴處理委員會開會時，應有全體委</u></p>	<p><u>四、為處理性騷擾申訴案件，本臺應設性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱申評會）。前項申評會置委員五人至七人，其中一人為召集人，由臺長指定副臺長兼任，並為會議主席，除人事主管人員為當然委員外，餘由臺長就本臺員工指定之，其中女性委員不得少於二分之一。並視需要聘請專家學者擔任委員。</u></p> <p><u>委員任期二年，期滿得續派（聘）。</u></p> <p><u>委員出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。</u></p> <p><u>申評會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，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。</u></p> <p><u>十二、申評會委員均為無給職。但委員或參與調查之專業人員</u></p>	<p>一、本點由現行規定第四點、第十二點及第十三點合併修正移列。</p> <p>二、本點依性別平等工作法及性騷擾防治法之意旨，訂定本臺應設性騷擾申訴處理委員會與其組成之成員人數、性別比例及運作機制等相關規定。</p> <p>三、現行第九點文字刪除。</p>

修正名稱	現行名稱	說明
<p>員二分之一以上出席始得開會，<u>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。</u></p> <p><u>申訴處理委員會</u>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，<u>非本臺之兼職委員出席會議並得支領出席費。</u></p> <p><u>申訴處理委員會</u>所需經費，由本臺相關預算項下支應。</p>	<p>撰寫調查報告書，得依規定支領撰稿費。</p> <p><u>十三、申評會所需經費由本臺相關預算項下支應。</u></p>	
<p><u>十、申訴處理委員會調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：</u></p> <p><u>(一) 應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私及人格法益。對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。</u></p> <p><u>(二) 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。</u></p> <p><u>(三) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。</u></p> <p><u>(四) 申訴處理委員會開會時，應通知申訴人、</u></p>	<p><u>六、申評會評議程序如下：</u></p> <p><u>(二) 專案小組在調查過程中應保護申訴人及被申訴人之隱私權，調查結束後並將結果作成調查報告書，提申評會評議。</u></p> <p><u>(三) 申評會會議以不公開為原則。</u></p> <p><u>(四) 申訴案件之評議，得通知當事人得到場說明；必要時，得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明。</u></p>	<p>整合現行第六點部分條文關於申評會評議程序修訂定本臺調查性騷擾事件之相關原則。</p>

修正名稱	現行名稱	說明
<p><u>被申訴人，以便其申請到場說明；並得由申訴處理委員會決議邀請申訴人、被申訴人、關係人或相關專家、學者列席說明。</u></p> <p><u>(五) 性騷擾案件當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。</u></p>		
<p><u>十一、申訴處理委員會處理程序及應遵行事項如下：</u></p> <p><u>(一) 本臺接獲性騷擾申訴事件，適用性別平等工作法之案件，應通知被害人勞務提供地之地方主管機關；適用性騷擾防治法之案件，應確認是否有依性騷擾防治法第十四條第五項不予受理之情形，如有不予受理情形，應移送性騷擾發生地之地方主管機關確認。</u></p> <p><u>(二) 適用性別平等工作法之案件，或適用性騷擾防治法並經確認受理之案件，申訴處理委員會召集人應指派三人以上之委員組成申訴調查小組，其成員應有具備性別意識之外部專業人士至少一人，且女性成員不得低於二分之一。</u></p> <p><u>(三) 適用性騷擾防治法並經地方主管機關確</u></p>	<p><u>六、申評會評議程序如下：</u></p> <p><u>(一) 人事管理員接獲性騷擾申訴案件，應於三個工作日內確認是否受理，不受理之申訴案件，應提申評會備查，並函覆申訴人。確認受理之申訴案件，召集人應於三個工作日內指派三人以上之委員，組成專案小組進行調查。</u></p> <p><u>(五) 申評會對申訴案件之評議，應做出成立或不成立之決定，決定成立者，應作成懲處或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。處理之建議簽陳臺長核定後執行。</u></p> <p><u>(六) 申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關機關依規定辦理。</u></p> <p><u>(七) 申訴案件應自受理</u></p>	<p>整併現行第六點，並依性別平等工作法及性騷擾防治法，訂定本臺處理性騷擾事件分別應遵守之程序及事項。</p> <p>現行第十一點移至</p>

修 正 名 稱	現 行 名 稱	說 明
<p><u>認不受理之申訴案件，應提申訴處理委員會備查，並以書面通知申訴人。</u></p> <p><u>(四) 調查小組應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，調查過程應依前點各款原則為之，調查結束後應作成調查報告書及處理建議。適用性別平等工作法之案件，應將調查結果及處理建議提申訴處理委員會審議；適用性騷擾防治法之案件，應將調查結果及處理建議移送地方主管機關辦理。</u></p> <p><u>(五) 申訴處理委員會對申訴案件之審議，應參考申訴調查小組之調查報告及處理建議，作出附理由成立或不成立之決議；決議成立者，得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，並移送相關單位辦理。</u></p> <p><u>(六) 前款決議應以書面通知申訴人、被申訴人及相關單位；決議成立者，並應將處理結果通知地方主管機關。</u></p> <p><u>(七) 申訴案件應自接獲之翌日起二個月內結</u></p>	<p><u>書面申訴之日起三個月內作成決定。</u></p> <p><u>(八) 申訴人及被申訴人對申訴案之決定有異議者，得於十日內向申評會提出申覆。</u></p> <p><u>(九) 委員於申訴案件評議時，準用行政程序法迴避規定。</u></p>	

修 正 名 稱	現 行 名 稱	說 明
<u>案。必要時，得延長一個月，並應以書面通知當事人。</u>		
十二、性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實，並綜合審酌工作場所性騷擾防治措施準則第五條各款情形為之。		<p>一、<u>本點新增。</u></p> <p>二、本點依性別工作平等法及性騷擾防治法之意旨，訂定本臺認定性騷擾之原則。</p> <p>三、現行第十二點移至第九點</p>
<p><u>十三、申訴事件有下列各款情形之一者，不予受理：</u></p> <p><u>(一) 適用性騷擾防治法之事件，當事人未於性騷擾防治法第十四條第一項或第二項規定期限內提出申訴。</u></p> <p><u>(二) 申訴不合第八點第二項規定，經依第八點第三項規定通知限期補正，屆期未補正。</u></p> <p><u>(三) 同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。</u></p> <p><u>(四) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人。</u></p> <p><u>本臺認性騷擾事件有前項不受理</u></p>	<p><u>七、申訴事件有下列各款情形之一者，不予受理：</u></p> <p><u>(一) 以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出申訴，逾期未以書面補正。</u></p> <p><u>(二) 無具體事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所。</u></p> <p><u>(三) 代理人提出而未具委任書。</u></p> <p><u>(四) 申訴人非性騷擾事件之被害人。</u></p> <p><u>(五) 同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提起申訴。</u></p>	<p>一、本點由現行規定第七點移列。</p> <p>二、訂定本臺不受理性騷擾事件之情形。</p> <p>三、現行第十三點移至第九點</p>

修 正 名 稱	現 行 名 稱	說 明
<u>情形之一者，應即移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查。</u>		
<p>十四、性騷擾事件之調查人員於調查過程中，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>性騷擾事件之調查人員有下列各款情形之一，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，向申訴處理委員會</p>		<p>一、<u>本點新增</u>。</p> <p>二、訂定本臺調查性騷擾事件時，應自行迴避之人員，以及性騷擾事件當事人得申請調查人員迴避之情形。</p> <p>三、現行第十四點移至第二十點。</p>

修 正 名 稱	現 行 名 稱	說 明
<p>為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之調查人員，於申訴處理委員會為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>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，應由申訴處理委員會命其迴避。</p>		
<p>十五、性騷擾申訴案件之救濟，依性騷擾防治法、性別平等工作法、公務人員保障法及其相關規定辦理。</p>		<p>一、<u>本點新增</u>。</p> <p>二、規定性騷擾申訴事件相關救濟程序之法源及依據。</p>
<p><u>十六、性騷擾案件經調查屬實，本臺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。</u></p> <p><u>前項懲處或處理應以書面逕送相關單位執行有關事項，並予追蹤、考核</u></p>	<p><u>十、本臺對於性騷擾申訴案件應採取事後之追蹤考核監督，確保申評會所作決定之懲處或處理措施有效執行。</u></p>	<p>一、第一項依性別平等工作法及性騷擾防治法之意旨，規定性騷擾事件經調查屬實，本臺應依申訴處理委員會之建議為適當之處置。</p> <p>二、第二項規定懲處或處理之追蹤、考核及監督，由現行規定第十點移列，並明定相關單位應避免相同事件或報復發生。</p>

修 正 名 稱	現 行 名 稱	說 明
及監督，確保其有效執行，並避免有相同事件或報復情事發生。		
十七、當事人有輔導或醫療需要，本臺得協助轉介至專業輔導或醫療機構。		一、 <u>本點新增</u> 。 二、依性別平等工作法及性騷擾防治法之意旨，規定本臺得協助轉介當事人至專業輔導或醫療機構。
十八、本臺接獲性騷擾申訴而不具調查權限者，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。 前項移送，應以書面通知當事人，並副知地方主管機關。		一、 <u>本點新增</u> 。 二、規定本臺接獲不具調查全權之性騷擾申訴案件時，應依該事件性質移送至有調查權之單位或發生地之警察機關，並通知當事人。
<u>十九、參與調查、處理之人員，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外，應予保密；違反者，召集人應立即終止其參與，並得視其情節輕重，依法懲處，並解除其派（聘）兼。</u>	<u>八、參與性騷擾申訴事件之處理、調查、評議之人員，應對申訴事件內容負保密責任，違反者，召集人應立即終止其參與，並得簽陳臺長依法予以懲處，並解除其派兼或解聘。</u>	一、本點由現行規定第八點移列。 二、規定性騷擾事件之調查、處理人員保密責任。 三、現行第十九點關於本要點經主管會報通過後實施之文字，係為修法內部作業程序，爰予以刪除。