

交通部高速公路局北區養護工程分局

性騷擾防治申訴處理要點

民國113年5月15日北人字第1132160313號函訂定

- 一、交通部高速公路局北區養護工程分局（以下簡稱本分局）為防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，並確實維護當事人之權益，特依「性別平等工作法」、「性別平等工作法施行細則」、「工作場所性騷擾防治措施準則」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治法施行細則」及「性騷擾防治準則」訂定本要點。
- 二、本分局禁止一切工作場所內或工作場所外之性騷擾行為，其防治措施及申訴之調查處理，除法令另有規定者外，悉依本要點規定辦理。
- 三、適用性別平等工作法之性騷擾事件，其性騷擾定義如下：
 - (一)本分局員工於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
 - (二)首長、單位主管對所屬員工或求職者為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、獎懲等之交換條件。前項性騷擾事件之調查，除依前項定義認定外，並應綜合審酌下列情形：
 - (一)不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，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。
- 四、適用性騷擾防治法之性騷擾事件，其性騷擾係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一：
 - (一)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。

(二)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。

前項性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：

(一)羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。

(二)跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。

(三)偷窺、偷拍。

(四)曝露身體隱私部位。

(五)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。

(六)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。

(七)其他與前六款相類之行為。

五、本分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。

本分局員工於非本分局所能支配、管理之工作場所工作者，其服務單位應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知該員工。

六、本分局設置性騷擾申訴管道如下，並於本分局顯著之處、外部網站公開揭示：

受理單位：本分局人事室。

專線：(02)2793-6555 轉 2601。

傳真：(02)2791-2139。

電子信箱：forequal@freeway.gov.tw。

七、本分局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。

申評會置委員十四人，其中一人為主任委員，由分局長指定副分局長兼任，主任委員為會議主席；委員中至少含二名外聘專家、學者，其

餘委員由分局長就本分局各單位員工指派兼任之，其中女性委員不得少於二分之一。委員任期二年，期滿得續任，任期內出缺時，遞補委員任期至原任期屆滿之日止。

申評會應有委員半數以上之出席始得開會，出席委員半數以上之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。

申評會置執行秘書一人，由人事室主任兼任；所需工作人員，由人事室人員派兼之。

八、本分局各單位主管應妥適利用集會、電子郵件、內部文件或社群媒體等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

本分局應就下列所屬人員實施防治性騷擾之教育訓練：

- (一) 對員工實施性別平等知能，工作場所性騷擾基本概念、法令及防治，性騷擾申訴之流程及方式之教育訓練。
- (二) 對各級主管人員及申評會委員每年定期實施性別平等工作法、性騷擾防治法之認識與事件之處理，覺察及辨識權力差異關係，性騷擾事件有效之糾正及補救措施，被害人協助及權益保障事宜等之教育訓練。

九、本分局於知悉屬性別平等工作法規範之性騷擾事件時，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事件時：
 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。
 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. 被申訴人具權勢地位，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. 依個案情形，檢討精進現行之性騷擾防治措施，避免再有類似個案

情形發生。

(二)非因接獲申訴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。
5. 依上開規定所為之處理情形得提報申評會討論後續處理方式，並檢討精進本分局現行之性騷擾防治措施。

(三)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，本分局仍應依前款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

(四)被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本分局於知悉性騷擾事件時，除應依前款採取立即有效之糾正及補救措施外，另應依下列規定辦理：

1. 本分局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。

十、本分局於知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生適用性騷擾防治法規範之性騷擾情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一)於性騷擾事件發生當時知悉者：

1. 注意被害人安全及隱私之維護。
2. 協助被害人申訴及保全相關證據。
3. 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會，預防、減低行為人再度性騷擾之可能，並預防報復情事。
4. 必要時協助通知警察機關到場處理。
5. 檢討所屬場所安全。

(二)於性騷擾事件發生後知悉者，應檢討所屬場所安全。

十一、適用性別平等工作法之性騷擾事件，其申訴之提出依下列規定辦理：

(一)曾任或現任本分局員工或求職者在本分局遭受性別平等工作法第十二條各項規定所稱之性騷擾，應向本分局提起申訴。但行為

人為本分局分局長者，應向交通部高速公路局申訴。

- (二)曾任或現任本分局未具公務人員身分之人員或求職者在本分局遭受職場性騷擾，本分局未採取立即有效之糾正及補救措施，或被害人不服本分局所為調查或懲處結果，或行為人為本分局分局長者，得逕向地方主管機關提起申訴。
- (三)本分局接獲申訴時，應通報地方主管機關；行為人如非本分局員工，應通知行為人現職服務機關(構)。

十二、適用性騷擾防治法之性騷擾事件，其申訴之提出依下列規定辦理：

- (一)申訴時，行為人為本分局員工者，應向本分局提出申訴；申訴時，行為人為本分局分局長者，應向地方主管機關提出。
- (二)本分局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，未能查明調查單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關，並以書面通知當事人、副知地方主管機關。
- (三)性騷擾申訴非屬適用性騷擾防治法之案件且非應由本分局受理申訴者，應於申訴或移送到達之日起二十日內，移送該事件之主管機關，並副知當事人。

申訴之提出逾下列期間者，本分局應即移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查：

- (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。但依各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

十三、性騷擾之申訴人得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員應作成紀錄，並向申訴人確認其內容無誤。委任者，並應檢附委任書。

以書面提出之申訴或以言詞作成之申訴紀錄（以下併稱申訴書），應載明下列事項：

- (一) 申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- (二) 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。
- (三) 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。
- (四) 申訴之事實內容及相關證據。
- (五) 性騷擾事件發生及知悉之時間。
- (六) 申訴之年月日。

申訴人於本分局申評會作成決議前，得以書面撤回其申訴，其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

申訴書不符第二項所定程式，而其情形可補正者，本分局應通知申訴人於十四日內補正。適用性別平等工作法之性騷擾申訴案件，經通知限期補正而未補正者，本分局仍應以其申訴書所載資訊進行調查與處理。

適用性騷擾防治法之性騷擾事件有下列應不予受理之情形者，應移送地方主管機關：

- (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。

十四、本分局接獲性騷擾申訴後，其調查與處理依下列規定辦理：

- (一) 由申評會主任委員於七日內指派申評會委員二人以上組成調查小組，必要時，得邀請具相關學識經驗專家學者加入小組成員，由小組成員互推一人為召集人並負責撰寫調查報告書，其成員，女性不得少於二分之一。
- (二) 對事件之調查與處理應秉持客觀、公正、專業之原則，以不公開方式為之，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。

- (三)應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。當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免使其對質。如因調查之必要，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。
- (四)本分局為調查、處理性騷擾事件，得要求相關人員或單位提供相關資料，該相關人員或單位不得規避、妨礙或拒絕。各級主管人員及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。
- (五)參與處理性騷擾事件之所有人員如有違反第二款、第四款規定者，應終止其參與，並得視情節予以懲處。
- (六)適用性騷擾防治法之案件，在調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮商協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。如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。調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。
- (七)調查結果應作成調查報告書，其內容應包括：
1. 性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
 2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
 3. 申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。
 4. 相關物證之查驗。
 5. 性騷擾事件調查結果及處理建議。
- (八)適用性別平等工作法之案件，調查報告書應移送本分局申評會為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議，由本分局以書面通知申訴人及被申訴人及被申訴人所屬單位。適用性騷擾防治法之案件，調查報告書應移送地方主管機關審議，並由該主管機關將調查結果通知當事人及本分局。
- (九)本分局應於接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案或移送，必要時得延長一個月，並通知當事人。但適用性別平等工作法之案件已進入司法程序者，經申訴人同意後，得由申評會決議暫緩調查及決議，其期間不受前開規定之限制。

十五、性騷擾事件經決議性騷擾成立者，本分局應視情節輕重，依申評會或調查小組所作建議，及公務人員考績法、公務員懲戒法或相關人事法規規定程序，對行為人為適當之懲處；行為人為性騷擾行為時如為本分局分局長，並應函送地方主管機關予以裁罰；行為人已調任他機關(構)者，應將調查報告書及處理建議送請其現職機關(構)參處。申訴人如經證實有惡意虛構事實者，本分局應對其為適當之懲處。

適用性別平等工作法之案件，應將懲處結果通報地方主管機關。

本分局對性騷擾事件應予追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

十六、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，有下列情形之一者，應自行迴避：

- (一)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，或曾有此關係。
- (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。

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，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本分局申請令其迴避；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分局就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

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，應由本分局命其迴避。

十七、適用性別平等工作法之案件，當事人為公務人員保障法第三條所稱之公務人員或為同法第一百零二條所規定之準用對象者(聘用人員

除外)，得於申評會決議送達之次日起三十日內，繕具復審書經由本分局向公務人員保障暨培訓委員會提起復審；當事人為聘用人員者，得於申評會決議送達之次日起三十日內，繕具申訴書向本分局提起申訴。當事人非屬公務人員保障法之適用或準用對象者，得依性別平等工作法第三十二之一條第一項第二款規定，向地方主管機關提起申訴。

十八、本分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，不得為解僱、調職、減薪、損害其依法所應享有之權益或其他不利之處分。

十九、申評會委員均為無給職。外聘委員出席調查小組之約談或申評會會議，或撰寫調查報告書或決議書，得依中央政府各機關學校出席費及稿費支給要點等規定支領出席費或稿費，所需經費由本分局相關預算支應。