

交通部高速公路局性騷擾防治措施及申訴處理要點說明

名 稱	說 明
交通部高速公路局性騷擾防治措施及申訴處理要點	本要點係規範本局預防性騷擾之措施及性騷擾事件之申訴與處理，爰訂名為本局性騷擾防治申訴處理要點。
規 定	說 明
一、交通部高速公路局（以下簡稱本局）為提供受僱者、非受僱者及求職者免於受性騷擾之工作及服務環境，採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，維護當事人之權益及隱私，特依性別平等工作法（下稱性工法）第十三條第一項、勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」，及性騷擾防治法（下稱性騷法）第七條第一項、衛生福利部頒布「性騷擾防治準則」，訂定本要點。	一、明定本要點訂定依據及目的。 二、性工法第十三條第一項第二款規定：「僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。」同條第六項規定，雇主依第一項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾態樣、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。」 三、性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）第七條第一項第二款規定，政府機關受僱人人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，且公開揭示之。同條第四項規定，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則，其內容應包括性騷擾態樣、防治原則、申訴管道、教育訓練方案及其他相關措施。
二、本局禁止一切工作場所內或工作場所外之性騷擾行為，相關防治措施及本局員工相互間、員工與非本局人員間性騷擾之申訴、調查與處理，依本要點規定辦理；本要點未竟事宜，依相關法令規定行之。	明定本局禁止一切性騷擾、本要點適用對象及本局對於性騷擾之預防、申訴、調查、處理依本要點及相關法令規定辦理。

三、適用性工法之性騷擾事件，其性騷擾定義如下： (一)受僱者於執行職務時，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)雇主對受僱者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。	一、明定本要點所稱適用性工法案件之性騷擾定義及遇案調查時應審酌之情形。 二、依性工法第十二條、工作場所性騷擾防制措施準則(以下簡稱性工法防治準則)第五條規定訂定。
四、適用性騷法之性騷擾事件，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	一、明定本要點所稱適用性騷法案件之性騷擾定義及其樣態。 二、依性騷法第二條，性騷擾防治準則(為與性工法防治準則區分，以下稱性騷法防治準則)第二條規定訂定。

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。 本局員工於非本局所能支配、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。	一、明定本局作為場所主人及雇主之性騷擾防治責任。 二、性騷法防治準則第四條規定： 「機構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。」 三、性工法防治準則第八條規定： 「受僱者於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為

	工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知受僱者。」
六、本局設置性騷擾申訴管道如下，並於本局顯著之處、內部網站公開揭示： 受理單位：本局人事室考訓科。 專線：(02)2909-4995。 傳真：(02)2909-1925。 電子信箱： 71995@freeway.gov.tw。	一、明定本局性騷擾申訴管道。 二、性工法防治準則第二、三條規定綜略以，僱用受僱者三十人以上之雇主，應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，於工作場所顯著之處公開揭示。 三、性騷法第七條規定，政府機關受僱人達三十人以上者，應設立申訴管道協調處理。
七、本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。 申評會置委員十一人，其中一人為主任委員，由局長指定副局長兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之；其餘委員，除人事室主任為當然委員外，由局長分別就本局簡任副主管以上人員，薦任以下人員，及具備性別意識之外部專業人士各指派或遴聘三人擔任之；女性委員不得少於二分之一，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。 申評會會議時，委員應親自出席，且應有委員半數以上之出席始得開會，出席委員過半數以上之同意始得作成決議，可否同數時，取決	一、明定本局設置申評會及其組成、運作機制及所需工作人員。 二、性工法防治準則第十二條第二項規定：「僱用受僱者三十人以上之雇主，應設申訴處理單位；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。」 三、性騷法防治準則第九條規定，受僱人達三十人以上之政府機關處理性騷擾事件之申訴時，應組成申訴處理調查單位，並進行調查。調查單位成員有二人以上者，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查單位成員。 四、依交通部一〇八年一月十八日交人字第一〇七〇〇三九七七四號函略以，本部所屬各委員會，請將性別比例不少於三分之一原則納入相關設置要點。 五、考量本局性騷擾防治業務由人事室辦理，人事室主任理應較其他單

於主席。 申評會置執行秘書一人，由人事室考訓科科長兼任；所需工作人員，由人事室人員派兼之。	位主管人員更熟稔性騷擾防治及人員懲處規定，爰明定人事室主任為當然委員。如發生行為人為主管人員之權勢性騷擾，申評會委員應為相當層級人員較能為妥適之處理，且應包括基層同仁之觀點，爰明定部分委員由局長分別在本局簡任副主管，及薦任以下人員中選任。另為符合規定及日後遇案處理所需，明定委員三人須為具備性別意識之外部專業人士。
八、本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。	一、明定本局應預防性進行性騷擾防治宣導、教育訓練及其內容。 二、性工法防治準則第九條規定，僱用受僱者三十人以上之雇主，應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練： (一)針對受僱者，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。 (二)針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。 三、性騷法防治準則第八條規定，該法第八條所定教育訓練之內容如下： (一)機構所屬員工： 1. 性別平等知能。 2. 性騷擾基本概念、法令及防治。 3. 性騷擾申訴之流程及方式。 4. 其他與性騷擾防治有關之教育。 (二)機構處理性騷擾事件或有管理責任之人員： 1. 性別平等教育法、性別平等工作法及本法之認識與事件之處

	理。 2. 覺察及辨識權力差異關係。 3. 性騷擾事件有效之糾正及補救措施。 4. 被害人協助及權益保障事宜。 5. 其他與性騷擾防治有關之教育。
九、本局於知悉屬性工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。	一、明定本局於知悉屬性工法規範之性騷擾事件時，依知悉途徑之不同而應分別採取之立即有效糾正及補救措施。 二、依性工法防治準則第六條第二項、第三項及第七條規定訂定。

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：	一、明定本局於知悉屬性騷法規範之性騷擾事件時，依知悉之時間點不同而應採取之立即有效糾正及補救措施。 二、依性騷法第七條第二項、第三項，及性騷法防治準則第五條規定訂

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。	定。
十一、適用性工法之性騷擾事件，其申訴之提起依下列規定辦理： (一)申訴人應向本局提起申訴，申訴人非屬公務人員保障法適用或準用對象者，亦得向新北市政府勞工局提出申訴。 (二)行為人為本局局長時，申訴人為公務人員保障法適用或準用對象者，應向交通部提出申訴；申訴人非公務人員保障法適用或準用對象者，應向新北市政府勞工局提出申訴。 (三)本局接獲申訴時，應於勞動部「職場性騷擾案件通報系統」通報性騷擾事件發生時被害人勞務提供地之主管機關，行為人如已離職，應通知其現職服務機關(構)。	一、明定屬性工法規範之性騷擾事件申訴受理對象及通報之規定。 二、性工法第三十二條之一第一項規定：「受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。」，同法第二條第二項規定略以，本法於公務人員亦適用之，但第三十二條之一之規定，不是用之。同條第三項規定略以，公務人員之申訴、救濟及處理程序，依該人事法令之規定。 三、性工法第三十二條之三第一項規定略以，公務人員遭受性騷擾，且行為人為最高負責人者，應向上級機關申訴。 四、基上，爰就性騷擾事件之行為人是否為機關首長、申訴人是否適用或準用公務人員保障法，而區分

	受理申訴單位。
十二、適用性騷法之性騷擾事件，其申訴之提出依下列規定辦理： (一)申訴時，行為人為本局員工者，應向本局提出申訴；申訴時，行為人為本局局長者，應向新北市政府社會局提出。 (二)本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，並均以書面通知當事人、副知新北市政府社會局。 (三)性騷擾申訴非屬適用性騷法之案件且非應由本局受理申訴者，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，本局應即移送新北市政府社會局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	一、明定屬性騷法規範之性騷擾事件申訴受理對象及其移送、補正之規定。 二、依性騷法第十四條第三項，性騷法施行細則第十三條、第十四條規定訂定。

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，並向申訴人朗讀或使閱覽，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。申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。	一、明定性騷擾被害人提出申訴之方式及申訴書應載明之事項。 二、有關申訴書應載明之事項，性工法防治準則第十一條規定之內容，與性騷法第十四條第五項、性騷法施行細則第十二條所規定者有所不同，前者較為簡略，爰以後者涵蓋前者訂定之。

申訴書不符第二項所定程式，而其情形可補正者，本局應通知申訴人於十四日內補正。適用性工法之性騷擾申訴案件，經通知限期補正而未補正者，本局仍應以現有相關事證予以決議。 適用性騷法之性騷擾事件有下列應不予受理之情形者，應移送新北市政府社會局： (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、本局接獲性騷擾申訴案件後，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三人以上組成調查小組，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，且至少應有一人為具備性別意識之外部專業人士。必要時，並得邀請具相關學識經驗者協助。 (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	一、明定本局接獲性騷擾申訴案件後之調查與處理規定。 二、依性工法防治準則第十條、第十二至十四條、第十六至十八條，及性騷法第十條、第十五條、第十八條，性騷法施行細則第七條、第十七條、第十八條，性騷法防治準則第十一條規定訂定。

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)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。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。

(五)調查過程中，應視被害人之心心狀況，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。

(六)適用性騷法且非屬權勢性騷擾之申訴案件，本局於調查程序中獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向新北市政府社會局申請調解。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) 調查報告書應交付本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，適用性工法之案件，由本局以書面通知申訴人及被申訴人及被申訴人所屬單位，適用性騷法之案件，調查報告書應移送新北市政府社會局審議，並由新北市政府社會局將調查結果通知當事人及本局。 (九) 本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。但適用性工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，申訴人如經證實有惡意虛構事實者，亦同。行為人已調任他機關(構)者，應將決議書及處理建議送請其現職機關(構)參處。 本局依性工法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本局賠償被害人之損害後，對性騷擾行為人有求償權。	一、明定本局對性騷擾行為人及惡意虛構事實之申訴人應予懲處，及通報、事後追蹤防範之義務。 二、依性工法第二十七條第三項、性工法防治準則第十九條、第二十條，及性騷法防治準則第十二條規定訂定。

適用性工法之案件，應將懲處結果於勞動部「職場性騷擾案件通報系統」通報性騷擾事件發生時被害人勞務提供地之主管機關。 本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	一、明定參與性騷擾申訴事件之調查、處理人員迴避之相關規定。 二、依性工法防治準則第十五條，及性騷法施行細則第十五條規定訂定。

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，應由本局命其迴避。	
十七、適用性工法之申訴案件，當事人為公務人員保障法適用或準用對象者，得於申評會決議送達之次日起三十日內，繕具復審書經由本局向公務人員保障暨培訓委員會提起復審；申訴人非屬公務人員保障法之適用或準用對象者，得依性工法第三十二條之一第一項第二款規定，向新北市政府勞工局提起申訴。 適用性騷法之申訴案件，當事人如不服新北市政府社會局之申訴調查結果，得於調查結果通知送達之次日起三十日內檢附行政處分影本、訴願書向新北市政府社會局提起訴願。	一、明定適用性工法案件當事人行政救濟之途徑。 二、依性工法第二條第三項規定，公務人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。 三、依性騷法第十六條第四項規定，申訴人及行為人對於地方主管機關調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。
十八、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。	一、明定本局不得因所屬人員提出申訴或協助申訴而予以不利之處分。 二、依性工法第三十六條，性騷法第九條、性騷法施行細則第九條規定訂定。
十九、申評會委員均為無給職，但撰寫調查報告書或決議書得支領稿費，外聘委員出席會議或調查約談得支領出席費，所需經費由本局相關預算支應。	明定本局申評會委員為無給職，及得支領出席費、稿費之情形。