

交通部公路局性騷擾防治措施及申訴處理要點

交通部公路局113年6月3日路人考字第1130060767號函訂定

第一章 總則

一、交通部公路局(以下簡稱本局)為提供免受性騷擾之工作及服務環境，採取適當之預防、糾正、懲處等相關措施，維護當事人(指申訴人及被申訴人)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及性騷擾防治準則，訂定本要點。

二、本要點適用本局員工(包含受僱於本局之公務人員、技工、工友、聘僱人員及約用人員)相互間及員工與非本局人員間所發生之性騷擾事件。

本要點之規定，對退休(職)、其他原因離職之本局員工或實習生，於任職或實習本局期間所發生之性騷擾事件，亦適用之。

三、本要點所稱性騷擾，指下列情形之一：

(一)本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)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。

本要點所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

前二項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為之，並得綜合審酌下列各款情形判斷：

(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。

本局員工有下列情形之一者，亦適用本要點之規定：

(一) 適用性工法之性騷擾事件：

- 1、於非工作時間，遭受本局內之同一人，為持續性性騷擾。
- 2、於非工作時間，遭受不同機關（事業單位），具共同作業或業務往來關係之同一人為持續性性騷擾。
- 3、於非工作時間，遭受本局首長或各級主管為性騷擾。

(二) 適用性騷法之性騷擾事件：

- 1、於執行職務時，被不特定人於公共場所或公眾得出入場所性騷擾。
- 2、於非工作時間，遭受不同機關（事業單位），具共同作業或業務往來關係之同一人為一次性性騷擾。
- 3、於非工作時間或非工作場域，對不特定之個人有性騷法所定性騷擾之情形，經被害人向本局申訴或經警察機關移送。

第二章 預防措施

四、本局應採行適當措施，以防治性騷擾行為，俾提供免受性騷擾之工作及服務環境。

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，本局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。

五、本局應妥適運用多元管道加強員工有關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) 本局員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練：性別平等知能、性騷擾基本概念、法令及防治、性騷擾申訴之流程與方式，及其他與性騷擾有關之教育。

(二) 擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及評議人員，每年應定期接受相關教育訓練：性騷法、性工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，以及其他與性騷擾防治有關之教育。

前項第二款教育訓練，應優先實施。

六、本局設置受理性騷擾申訴專線電話、傳真、專用電子信箱，並於本局網站及工作場所顯著之處公開揭示：

(一)申訴專線電話、傳真：(02)2307-0293

(二)申訴專用電子信箱：svs@thb.gov.tw

七、本局設性騷擾防治申訴評議委員會（以下簡稱申評會），受理性騷擾申訴及調查案件。

申評會置委員七人至十五人，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，得指定委員代理之；其餘委員，由局長就本局員工、具備性別意識外部專業人士聘（派）兼任之，其中具備性別意識外部專業人士至少一人，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，期滿得續聘（派），任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

申評會委員應親自出席，不得代理。

申評會應有半數以上委員出席始得開會，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。

八、本局為調查受理之性騷擾申訴案件，設申訴調查小組（以下簡稱調查小組），由申評會主任委員指派三人以上具有性別意識之委員組成，並得視需要聘請外部專家學者擔任調查小組成員，成員組成應符合下列條件：

(一)應有一位以上之外部專業人士。

(二)女性成員比例不得低於二分之一。

第三章 申訴調查評議

九、服務本局員工遭受性騷擾，依下列規定提起申訴：

(一)被害人為公務人員（指公務人員保障法第三條及第一百零二條所定人員）：申訴應向本局提起。但申訴對象為本局首長時，應向上級機關交通部申訴。

(二)被害人非屬公務人員：申訴應向本局提起。但申訴對象為本局首長時，逕向臺北市政府勞動局提起申訴。

前項第二款但書之申訴或屬適用性騷法之性騷擾事件，應於下列申訴期限內提起申訴：

- (一)被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。
- (二)被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。
- (三)性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起三年內申訴。但依上開規定有較長之申訴期限者，從其規定。
- (四)被申訴人為機關首長，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。

本局所屬機關(構)首長涉及適用性工法之性騷擾事件且被害人為公務人員，由本局受理申訴；本局所屬機關(構)首長涉及適用性工法之性騷擾事件且被害人為非公務人員或適用性騷法之性騷擾事件，被害人應向各機關(構)所在地之直轄市、縣(市)主管機關申訴。

- 十、被害人申訴性騷擾事件，得以言詞、電子郵件或書面提出，以言詞或電子郵件為申訴者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：

- (一)申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位與職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。
- (二)有法定或委任代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所及聯絡電話。委任代理人者，並應檢附委任書。
- (三)申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

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。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，本局仍應以其申訴書所載資訊進行調查與處理，並就現有相關事證予以決議。

- 十一、申訴案件有下列情形之一，本局申評會應不予受理：

- (一)適用性騷法之申訴案件，被害人逾期提出申訴。
- (二)適用性騷法之申訴案件，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，撤回申訴或依性騷法第二十一條第五項規定視為撤回申訴後再行申訴。

前項各款情形經申評會確認不予受理，適用性工法之案件，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知被害人；適用性騷法之案件，應即送臺北市政府社會局決定不予受理或應續行調查。

十二、本局於知悉有性騷擾情形時，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之情形時：

- 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、本局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，得暫時停止或調整其職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

(二)非因前款情形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，並依其意願協助其提起申訴。
- 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。

(三)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，仍將依前款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

十三、被害人及行為人分屬不同機關（事業單位），且具共同作業或業務

往來關係者，任一方之機關（事業單位）於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前點所定立即有效之糾正及補救措施：

（一）任一方之機關（事業單位）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，通知他方共同協商解決或補救辦法，並以被害人之機關或事業單位主責受理申訴及調查為原則。

（二）保護當事人之隱私及其他人格法益。

十四、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，應採取下列有效之糾正及補救措施：

（一）事件發生當時知悉：

- 1、協助被害人申訴及保全相關證據。
- 2、必要時協助通知警察機關到場處理。
- 3、檢討所屬場所安全。

（二）事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。

（三）必要時得採取下列處置：

- 1、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
- 2、避免報復情事。
- 3、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
- 4、其他認為必要之處置。

十五、本局處理申訴單位接獲申訴案件後，應於三日內依事件發生之場域及當事人之身分關係，先行釐清確認案件適用法規及受理權限。

前項本局不具受理申訴調查權限之申訴案件，應於接獲申訴之日起十四日內查明及移送具有管轄權限之機關，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，適用性騷法之申訴案件，並副知臺北市政府社會局。

第一項屬本局調查權限範圍之申訴案件，除有本要點所定不予受理之情形，應於接獲申訴七日內提請申評會主任委員組成調查小組進行調查。

第一項屬適用性工法之申訴案件，應依勞動部規定之內容及方式，

通知臺北市政府勞動局。

十六、本局調查小組進行調查，應視案件情形及調查過程需要，彈性調整實際訪談對象、訪談方式等執行細節，及給予當事人充分陳述意見與答辯之機會，並由調查小組中之外部專業人士協助撰擬調查報告，依限送交申評會審議，報告內容應包含申訴事件之案由(含當事人敘述)、調查訪談過程紀錄、事實認定、理由及處理建議等。

調查期間，被申訴人具權勢地位，且情節重大，有先行停止或調整職務之必要時，得由調查小組提請申評會主任委員同意，移送本局考績、考成委員會審議後，依相關人事法令暫時停止或調整被申訴人之職務。

十七、申評會召開會議時，得以書面通知當事人及關係人到場說明，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問及當面對質，必要時得邀請與案情有關之相關人員說明或具相關學識經驗者協助。

申評會應參考調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得做成懲處或其他處理之建議。

適用性工法之申訴案件，本局應將申評會之決議，以書面通知申訴人、被申訴人及被申訴人所屬單位，如經決議成立者，並應將處理結果通知臺北市政府勞動局；適用性騷法之申訴案件，本局應將申評會之調查報告及處理建議移送臺北市政府社會局辦理。

本局自接獲申訴之翌日或移送到達之日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。適用性騷法之申訴案件已進入司法程序者，經申訴人同意後，申評會得決議暫緩調查，不受上開期限之限制。

十八、性騷擾行為經調查屬實者或性騷擾案件經證實有惡意虛構之事實者，本局應視情節輕重，依申評會所作建議及公務人員相關法規，對行為人或申訴人為適當之懲處或處理。

前項懲處之建議應提送本局考績、考成委員會審議。

十九、申訴案件調查及評議原則如下：

(一)性騷擾案件之調查應以不公開方式為之，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。

- (二) 調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。
- (三) 性騷擾案件之調查，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，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。
- (四) 性騷擾案件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。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。
- (五) 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。
- (六) 被申訴人及申訴人分屬不同機關（事業機構），或為服務本局之勞務承攬人員，應邀請另一方當事人之機關（事業機構）提供必要之協助，並適度參與調查或申評會會議。

參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於申訴案件內容應予保密，並不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據；違反者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節，報請局長依法懲處並解除其與申訴相關職務。

二十、申訴人或法定代理人於申評會作成決議前，得以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。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。

二十一、適用性騷法且屬權勢性騷擾以外之性騷擾案件，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，應協助其向臺北市政府社會局申請調解；調解期間，除接獲臺北市政府社會局通知依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

二十二、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，應於知悉案件時自行迴避：

- (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。

(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；被申請迴避之調查人員，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準駁前，應停止處理、調查或評議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應迴避不自行迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由申評會命其迴避。

第四章 救濟

二十三、申訴案件當事人為公務人員或本局依法派用、聘用、僱用或留用人員不服本局調查結果者，得依公務人員保障法規定，於收到書面通知次日起三十日內，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。

申訴案件當事人為非屬公務人員保障法適用或準用對象者，認為本局未處理、不服本局調查結果或本局於知悉性騷擾情形時未採取立即有效之糾正及補救措施，得於性工法第三十二條之一所定申訴期限內，逕向臺北市政府勞動局提起申訴。

第五章 被害人保護及扶助

二十四、因申訴人及被申訴人之請求，本局將提供至少二次之心理諮商協助。

二十五、被害人因執行職務遭受性騷擾致生法律訴訟，得依公務人員因公涉訟輔助辦法規定，向本局申請涉訟輔助，並於受司法機關通知到庭期間，給予公假前往。

二十六、性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、考核及監督，確保申訴決定確實有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

第六章 附則

- 二十七、申評會委員均為無給職。申評會及調查小組外聘委員出席會議、調查訪談及撰寫調查報告書，得依規定支領出席費及撰稿費。
- 二十八、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，於本局賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。
- 二十九、本要點所需經費由本局相關預算項下支應。
- 三十、本要點未規範事項，依性騷擾相關法令辦理。