

交通部高速公路局性騷擾防治措施申訴調查及處理要點

中華民國 113 年 1 月 11 日人字第 1132160035 號函修正

一、交通部高速公路局(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、申訴、懲處等相關措施，維護當事人之權益及隱私，依「性別平等工作法」第十三條、「性騷擾防治法」第七條及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則，特訂定本要點。

二、本局就性騷擾防治及申訴處理之規定有未竟事宜，依相關法令規定行之。

三、本要點適用包含本局求職者、受僱者、技術生、實習生及受服務人員等相互間或受僱者與非受僱者間所發生之性騷擾事件。

本局首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人應向上級機關交通部提出申訴，其處理程序依交通部相關規定辦理。

本局所屬機關之首長如涉及性騷擾事件，應由本局負責處理之。

四、本要點所稱性騷擾，謂符合「性別平等工作法」第十二條及「性騷擾防治法」第二條各款情形之一者。

五、性別平等工作法第十二條所稱之性騷擾情形發生時，被害人除依局內管道申訴外，非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，亦得向新北市政府勞工局提出申訴。

性騷擾之申訴非屬本局管轄者，本局仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送其所在地主管機關新北市政府社會局。

加害人為性別平等工作法或性騷擾防治法規範之雇主或僱用人者，分別依第一項及前項規定辦理。

六、本局為防治第四點所列性騷擾行為，提供免受性騷擾之工作及服務環境，採行措施如下：

- (一)妥適利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並於各種員工訓練、講習課程中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。

(二)訂定禁止工作場所性騷擾之書面聲明如附件。

(三)如有性騷擾或疑似事件發生時，應即時採取有效之糾正及補救措施。倘若前揭人員於非雇主所能支配、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。

(四)設性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱申評會），受理性騷擾申訴及調查案件。

(五)設置專用之申訴及建言管道：專線：02-29094995；信箱：71995@freeway.gov.tw

七、申評會置委員七人至十五人，其中二人為主任委員及副主任委員，由局長指定人員分別兼任，主任委員為會議主席，主席因故無法主持會議時，由副主任委員代理之；其餘委員，由局長就本局員工、社會公正人士或專家學者聘(派)兼任之，其中女性委員不得少於二分之一，男性委員與非主管代表各不得少於三分之一。

委員任期二年，期滿得續派，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

申評會得置執行秘書一人，由人事室主任兼任；所需工作人員，由人事室人員派兼之。

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。

本局申評會由本局員工派兼之委員，應按月輪值。

八、性騷擾事件之被害人或其法定代理人、委任代理人除可依相關法律請求協助外，並得向申評會提出申訴。

前項申訴，得以言詞或書面提出，以言詞為申訴者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱讀，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、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

人並應檢附委任書。

(三)申訴事實發生日、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。

第一項申訴屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，應於事件發生後一年內為之。

九、申訴人於申評會作成決定前，得以書面撤回其申訴；屬性別平等工作法之性騷擾事件經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十、申評會處理程序如下：

(一)由當月輪值委員接獲性騷擾申訴案件，轉請主任委員於七日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查。

(二)專案小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書，提申評會評議。

(三)申訴案件之評議，得通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗者協助。

(四)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，應作成懲處及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。另申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，亦應作成懲處及其他適當處理之建議。

(五)申訴決議應載明理由，以書面通知當事人。屬性騷擾防治法規範之申訴事件，其書面通知內容尚應包含再申訴之期限及受理機關，並應通知新北市政府社會局。

(六)申訴案件應自受理之次日起二個月內決定性騷擾是否成立，必要時得延長一個月，並通知當事人。

十一、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，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

(二)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。被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(三)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。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。

(四)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。

(五)性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

對於性騷擾案件申訴、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，不得為不當之差別待遇。

十二、申訴案件有下列各款情形之一者，應不予受理：

(一)申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。

(二)適用性騷擾防治法之案件，提起申訴逾申訴期限。

(三)申訴人非性騷擾事件之受害人或其代理人。

(四)同一事由經申訴決定確定，或適用性別平等工作法之案件經撤回，再提起申訴。

(五)對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。

(六)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所。

本局對申訴案件，因具前項各款情形之一而不予受理時，應於申訴或移送到達之次日起二十日內，以書面通知當事人；屬性騷擾防治法規範之申訴事件，並副知新北市政府社會局。

十三、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請局長依法懲處並解除其派兼。

十四、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時。

(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在申評會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

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，應由申評會命其迴避。

十五、性騷擾案件已進入司法程序，或移送監察院調查或懲戒法院審議者，經申訴人同意後，申評會得決議暫緩調查及評處。但適用性騷擾防治法之案件，已進入偵查或審判程序者，經申評會認為有暫緩之必要，應報經新北市政府同意後始得暫緩調查。

十六、申訴案件逾期未完成調查或當事人不服調查結果者，得分別依下列程序提出救濟：

(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，當事人對申評會之決議有異議者，得於決議送達之次日起二十日內，附具書面理由向申評會提出申復。但申訴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；當事人為聘用人員得於申評會決議送達之次日起三十日內，繕具申訴書向本局提起申訴。

(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向新北市政府社會局提出再申訴。

十七、有下列情形之一者，當事人得對申評會之決議提出申復：

(一)申訴決議與載明之理由顯有矛盾。

(二)申評會之組織不合法。

(三)應迴避之委員參與決定。

(四)參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定。

(五)證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述。

(六)為決定基礎之證物，係偽造或變造。

(七)為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更。

(八)發現未經斟酌之證物獲得使用該證物。

(九)原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌。

十八、本局員工經申評會調查有對他人為性騷擾事實，經決議申訴案成立時，應視情節依公務人員相關法規作成懲處之建議移送考績委員會審議，並得令其向被害人道歉或以口頭及書面保證不得有類似行為之發生。如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處建議。

前項性騷擾或誣告之事實，涉及刑事責任，且非屬告訴乃論之罪者，應報請局長核定移送司法機關處理。

十九、本局對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤考核、監督，確保申訴決定之懲處或處理措施確實有效執行，並避免有相同事件或報復之情事發生。

本局不得因人員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、申評會委員均為無給職。但非本機關之兼職委員出席會議時得支領出席費，撰寫調查報告書，得支領撰稿費。

二十一、申評會所需經費由本局相關預算項下支應。