

交通部運輸研究所性騷擾防治申訴調查及懲戒處理要點修正總說明

交通部運輸研究所性騷擾防治申訴調查及懲戒處理要點(以下簡稱本要點)係於一百零八年三月十四日訂定實施迄今，經一百零九年十二月十七日、一百一十二年二月二十二日及同年三月二十八日修正。配合性騷擾防治法、性別平等工作法自一百一十二年八月十六日修正公布，性別平等工作法施行細則自一百一十三年一月七日修正發布，以及性騷擾防治法施行細則自一百一十三年三月六日修正發布，為完備本所性騷擾防治案件處理及申訴機制，提供免受性騷擾之工作及服務環境，維護當事人之權益及隱私，爰依性騷擾防治法第七條、性別平等工作法第十三條及工作場所性騷擾防制措施準則及性騷擾防治準則，修正本要點規定，本次修正重點如下：

- 一、修正本要點名稱為「交通部運輸研究所性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點」。
- 二、修正本要點辦理依據。(修正規定第一點)
- 三、增訂本所性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，依本要點規定。(修正規定第二點)
- 四、修正本要點適用對象。(修正規定第三點)
- 五、修正本要點性騷擾之定義。(修正規定第四點)
- 六、新增本所處理性騷擾申訴之電子郵件。(修正規定第五點)
- 七、新增本所實施性騷擾訓練之對象。(修正規定第六點)。
- 八、新增本所知悉性騷擾情形，應採取之糾正及補救措施。(修正規定第七點)
- 九、新增本所知悉於所屬公告場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取之糾正及補救措施。(修正規定第八點)
- 十、新增性騷擾之被申訴人如非本所員工之措施。(修正規定第九點)
- 十一、新增本所員工於非本所所能支配、管理之工作場所者，應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施。(修正規定第十點)。
- 十二、修正本所性騷擾防治申訴評議委員會(以下簡稱申評會)組成成員之要件。(修正規定第十一點)。

- 十三、新增性騷擾防治法規範之性騷擾事件之申訴期限(修正規定第十二點)。
- 十四、新增申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據仍得再提出申訴。(修正規定第十三點)。
- 十五、新增專案調查小組至少應有一位具備性別意識之外部專業人士，女性比例不得低於二分之一；新增屬性騷擾防治法之性騷擾案件，應作成調查報告書及處理建議，移送地方主管機關。(修正規定第十四點)。
- 十六、新增申評會調查及評議原則。(修正規定第十五點)。
- 十七、修正申訴案件應不予受理之情形。(修正規定第十六點)。
- 十八、新增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。(修正規定第十八點)。
- 十九、新增於調查程序中，獲知權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人有調解意願時，本所應協助其向地方主管機關申請調解。(修正規定第十九點)
- 二十、修正當事人得對申評會決議提出救濟之情形。(修正規定第二十點)。
- 二十一、新增本所首長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由交通部或本所停止或調整職務。(修正規定第二十一點)。

交通部運輸研究所性騷擾防治申訴調查及懲戒處理要點修正對照表

修 正 名 稱	現 行 名 稱	說 明
交通部運輸研究所性騷擾防治 <u>措施</u> 申訴及懲戒處理要點	交通部運輸研究所性騷擾防治申訴調查及懲戒處理要點	參考勞動部「雇用員工一百人以上未滿五百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」修正名稱。
修 正 規 定	現 行 規 定	說 明
一、交通部運輸研究所(以下簡稱本所)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,維護當事人之權益及隱私,特依 <u>性騷擾防治法第七條第一項</u> 、 <u>性別平等工作法第十三條第一項</u> 及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施準則」及衛生福利部頒布之「 <u>性騷擾防治準則</u> 」,訂定本要點。	一、交通部運輸研究所(以下簡稱本所)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,維護當事人之權益及隱私,特依性別工作平等法第十三條第一項及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施 <u>申訴及懲戒辦法</u> 訂定準則」,訂定本要點。	配合性別平等工作法、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則名稱修正,及性騷擾防治法第七條項次修正,並新增性騷擾防治準則規定,修正相關文字。
二、本所之性騷擾防治措施及申訴處理,除法令另有規定者外,依本要點規定行之。		所稱法令另有規定,係指性別平等工作法、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等法規。
三、本要點適用對象 <u>包含本所員工、求職者、實習生及受服務人員所發生之性騷擾事件。</u>	二、本要點適用對象為本所人員(包含受僱者)及求職者免於性騷擾之工作及服務環境。	一、點次變更。 二、本點參照交通部性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點第三點適用對象修正。
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。 <u>性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：</u> (一) <u>不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。</u> (二) <u>寄送、留置、展示或播送性要</u>	三、本要點所稱性騷擾，謂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。 具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下： (一)因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。 (二)與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。 (三)以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。	一、本點參照性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條規定，將性騷擾態樣訂定於第二項。 二、原第十四點第三項移列本點。 三、原第四點第三項與第九點第一項重複，爰刪除之。 四、依性別平等工作法第三十二條之一及第三十二條之三規定，遭受首長性騷擾之申訴人，屬公務人員者，應向上級機關申訴；非屬公務人員者，向地方主管機關申訴；爰修正第五項。 四、第五項依性別平等工

<p><u>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。</u></p> <p><u>(三)反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。</u></p> <p><u>性別平等工作法第十二條所稱之性騷擾情形發生時，申訴人除依所內管道申訴外，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，亦得向地方主管機關提出申訴。</u></p> <p><u>性騷擾防治法第二條所稱之性騷擾情形發生時，申訴時行為人為本所員工時，向本所提出申訴；申訴時行為人不明或非本所員工，向性騷擾事件發生地之警察機關申訴。</u></p> <p><u>本所首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人如為公</u></p>	<p><u>(四)強制性交及性攻擊。</u></p> <p><u>(五)展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。</u></p> <p><u>性騷擾之行為人如非本所員工，本所仍應依本要點相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。</u></p>	<p>作法所稱地方主管機關，如為本所本部人員，地方主管機關為臺北市府勞動局；如為本所運技中心，地方主管機關為臺中市政府勞工局。</p> <p>五、第六項依性騷擾防治法所稱地方主管機關，如為本所本部人員或事件發生於所本部，地方主管機關為臺北市府社會局；如為本所運技中心人員或事件發生於本所運技中心，地方主管機關為臺中市政府社會局。</p> <p>六、又依性別平等工作法施行細則第 4 條之 3 規定：「本法第十三條第四項所稱地方主管機關，指被害人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關。」舉例 1：被害人服務機關所在地位於臺北市，業務上需出差至各縣市，倘於出差期間因執行職務遭受性騷擾，機關</p>
--	--	---

<p><u>務人員，應向交通部提出申訴，其處理程序依交通部相關規定辦理；申訴人如非屬公務人員者，應向地方主管機關申訴。</u></p> <p><u>本所首長涉及性騷擾防治法之性騷擾事件者，申訴人應向地方主管機關提出申訴。</u></p>		<p>於接獲申訴及調查認定屬性騷擾案件之處理結果時，應通知臺北市府。舉例 2：被害人之服務機關所在地位於臺北市，惟長期派駐於臺中市辦事處提供勞務，倘於執行職務期間遭受性騷擾，雇主於接獲申訴及調查認定屬性騷擾案件之處理結果時，應通知臺中市政府。</p>
<p>五、本所設置處理性騷擾申訴專線電話(02)2349-6733、傳真(02)2545-0430、<u>電子郵件 heart@iot.gov.tw。</u></p>	<p>四、本所設置處理性騷擾申訴專線電話(02)2349-6734、傳真(02)2545-0430。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、配合工作場所性騷擾防治準則第三條及性騷擾防治準則第六條規定，並酌作文字修正。</p>
<p>六、本所應妥善利用各種集會及訓練課程傳遞訊息，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，倘若前揭人員於非本所所能支配、管理之工作場所工作者，本所應為工作環境性騷擾風</p>	<p>五、本所應妥善利用各種集會及訓練課程傳遞訊息，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，倘若前揭人員於非本所所能支配、管理之工作場所工作者，本所應為工作環境性騷擾風</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、本點由現行第五點移列，並依工作場所性騷擾防治準則第九條規定，定明應實施防治性騷擾之教育訓練及優先實施對象，爰修正相關文字。</p>

<p>險類型辨識，提供必要防護措施，並事前詳為告知。</p> <p><u>本所就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：</u></p> <p><u>(一)員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。</u></p> <p><u>(二)擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。</u></p> <p><u>前項教育訓練，本所主管職務者，優先實施。</u></p>	<p>險類型辨識，提供必要防護措施，並事前詳為告知。</p>	
<p><u>七、本所於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：</u></p> <p><u>(一)因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：</u></p> <p><u>1. 考量申訴人之意願，對相關人員採取適當之隔離措施（如業務內</u></p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、本點參照工作場所性騷擾防治準則第六條規定，分依「因接獲被害人申訴」、「非因接獲被害人申訴」，應採取之「立即有效之糾正及補救措施」作法。</p> <p>三、另依性騷擾防治法施行細則第 13 條規定，</p>

<p><u>容調整、座位調動、一定行為之禁止、居家辦公等），避免申訴人持續處於敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境。</u></p> <p><u>2. 協助申訴人保留相關證據（注意即時性、不宜過度訪談及實質調查，避免影響調查小組後續之調查及重複詢問）。</u></p> <p><u>3. 對申訴人提供法律或轉介諮詢管道、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。</u></p> <p><u>4. 通知申訴人勞務提供地之地方主管機關。</u></p> <p><u>（二）非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：</u></p> <p><u>1、釐清及查證相關事實：</u></p> <p><u>（1）已知疑似被</u></p>		<p>不具調查權限申訴案處理程序。</p>
---	--	-----------------------

<p><u>害人，應優先聯繫疑似被害人瞭解案情。</u></p> <p><u>(2) 已知疑似行為人、被害人未明，仍應進行適時之處理，本所得依實務狀況判斷或諮詢申訴處理單位之專業人士給予建議。</u></p> <p><u>(3) 行為人、被害人均未明，仍應就已知訊息進行必要之事實釐清及查證，倘遇檢舉內容不完備，仍應詳實紀錄辦理情形。</u></p> <p><u>2. 進行權益告知，並依被害人意願協助其提起申訴</u></p>		
--	--	--

<p><u>(1) 告知被害人</u></p> <p><u>得主張之權</u></p> <p><u>益及各種救</u></p> <p><u>濟途徑（例</u></p> <p><u>如：依性別平</u></p> <p><u>等工作法提</u></p> <p><u>起申訴、對行</u></p> <p><u>為人請求民</u></p> <p><u>事損害賠</u></p> <p><u>償、提出刑事</u></p> <p><u>告訴等）。</u></p> <p><u>(2) 協助被害人</u></p> <p><u>保留相關證</u></p> <p><u>據（注意即時</u></p> <p><u>性、不宜過度</u></p> <p><u>訪談及實質</u></p> <p><u>調查，避免影</u></p> <p><u>響正式申訴</u></p> <p><u>調查程序及</u></p> <p><u>重複詢問）。</u></p> <p><u>(3) 瞭解被害人</u></p> <p><u>不願提起申</u></p> <p><u>訴之原因，給</u></p> <p><u>予正向心理</u></p> <p><u>支持，降低焦</u></p> <p><u>慮及防衛心</u></p> <p><u>理，協助其提</u></p> <p><u>起申訴。</u></p> <p><u>3、 適度調整工</u></p> <p><u>作：本所視案</u></p>		
---	--	--

<p><u>件情形適度調整相關人員之工作內容或工作場所（如業務內容調整、座位調動、一定行為之禁止、居家辦公等），避免被害人持續處於敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境。</u></p> <p><u>4、依被害人意願，提供法律或轉介諮詢管道、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。</u></p> <p><u>（三）本所接獲前二款性騷擾申訴事件，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</u></p>		
--	--	--

<p><u>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。</u></p>		
<p><u>八、本所知悉於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取以下有效之糾正及補救措施，並應注意被害人安全及隱私之維護。</u></p> <p><u>(一)事件發生當時知悉：</u></p> <p>1. <u>協助被害人申訴及保全相關證據。</u></p> <p>2. <u>必要時協助通知警察機關到場處理。</u></p> <p>3. <u>檢討所屬場所安全。</u></p> <p><u>(二)事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。</u></p> <p><u>(三)本所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。</u></p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、配合性騷擾防治法第七條、性騷擾防治準則第四條及第五條規定，定明本所於所屬公共場所或公眾得出入之場所發生性騷擾事件時，應負之性騷擾防治作為，及於知悉發生性騷擾事件時，應採取之處置作為。</p>

<p>九、<u>性騷擾之被申訴人如非為本所員工，或申訴人如為求職者，本所仍將依本要點相關規定辦理，並採取前點所訂立即有效之糾正及補救措施。</u></p> <p><u>被害人及行為人分屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，本所於知悉性騷擾之情形時，依下列規定採取前點所訂立即有效之糾正及補救措施：</u></p> <p><u>(一)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。</u></p> <p><u>(二)保護當事人之隱私及其他人格法益。</u></p> <p><u>被害人及行為人分屬不同機關，由「被害人」之機關主責受理申訴及調查，並通知被害人勞務提供地之</u></p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、參考勞動部「雇用員工一百人以上未滿五百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」第八條規定增訂。</p>
---	--	---

<p><u>地方主管機關為原則。</u></p>		
<p><u>十、員工於非本所所能支配、管理之工作場所工作者，本所應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。</u></p> <p><u>本所知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，應注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。</u></p>		<p>一、本點為第六點後段移列並增加第二項。</p> <p>二、參考勞動部「雇用員工一百人以上未滿五百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」第九條規定增訂。</p>
<p>十一、本所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。</p> <p>申評會置委員四人至十人，其中一人為主任委員，由本所所長指定副所長兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議，得指定委員代理之；其餘委員，由本所聘請</p>	<p>六、本所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。</p> <p>申評會置委員四人至十人，其中一人為主任委員，由本所所長指定副所長兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議，得指定委員代理之；其餘委員，由本所聘請</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、第一項及第三項未修正。</p> <p>三、第二項參照工作場所性騷擾防治準則第十二條第二項規定，酌作文字修正。</p> <p>四、原第四項後段移列第六項。</p>

<p><u>所外具備性別意識之專業人士至少二人及所內員工(派)兼任之，且女性委員不得低於二分之一。</u></p> <p>委員應親自出席，不得代理。</p> <p>委員每屆任期二年，本所派任之委員應隨其本職進退。任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。</p> <p><u>申評會置執行秘書一人，由人事主任兼任；所需工作人員，由人事室人員派兼之，處理申評會幕僚業務。</u></p> <p><u>所內委員及工作人員均為無給職，外聘委員撰寫調查報告書及出席會議時依規定得支領撰稿費及出席費。</u></p> <p>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，</p>	<p>所外學者、專家至少二人及所內員工兼任之；委員任一性別比例須均達百分之四十。</p> <p>委員應親自出席，不得代理。</p> <p>委員每屆任期二年，本所派任之委員應隨其本職進退。任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。所內委員及工作人員均為無給職，外聘委員撰寫調查報告書及出席會議時依規定得支領撰稿費及出席費。</p> <p>申評會置執行秘書一人，由人事主任兼任；所需工作人員，由人事室人員派兼之，處理申評會幕僚業務。</p> <p>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，取決主席。</p>	
--	--	--

<p>取決主席。</p>		
<p>十二、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。</p> <p><u>前項申訴屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件申訴期限：</u></p> <p>(一)<u>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。</u></p> <p>(二)<u>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。</u></p> <p>(三)<u>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</u></p>	<p>七、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。</p> <p>前項申訴，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。</p> <p>第一項申訴，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。</p> <p>申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章。</p> <p>(一)申訴人或其法定代理人、委任代理人員之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學單位及職稱、住居所、聯絡電</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、第一項未修正。</p> <p>三、第二項新增屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件申訴期限。</p> <p>四、第三項及第四項新增得以電子郵件提出。</p> <p>五、第五項修正由人事室通知申訴人補正。</p>

<p><u>訴。但依本點第一款及第二款規定有較長之申訴期限者，從其規定。</u></p> <p>第一項申訴，得以言詞、<u>電子郵件</u>或書面提出，以言詞或<u>電子郵件</u>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。<u>前項書面、言詞或電子郵件之申訴書或紀錄</u>，應載明下列事項（<u>性別平等工作法申訴書如附件一，性騷擾防治法申訴書如附件二，性騷擾申訴委任書如附件三</u>），並由申訴人簽名或蓋章。</p> <p>（一）申訴人或其法定代理人、委任代理人員之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學單位及職稱、</p>	<p>話及申訴日期，委任代理人並應檢附委任書。</p> <p>（二）申訴事實發生日期、內容、可取得相關事證或人證。</p> <p>申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，申訴小組應通知申訴人於十四日內補正。</p>	
--	---	--

<p>住居所、聯絡電話及申訴日期，委任代理人並應檢附委任書。</p> <p>(二)申訴事實發生日期、內容、可取得相關事證或人證。</p> <p>申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，<u>人事室</u>應通知申訴人於十四日內補正。</p>		
<p>十三、申訴人於申評會作成決議前，得以書面撤回其申訴(<u>性騷擾申訴撤回書如附件四</u>)；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。<u>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。</u></p>	<p>八、申訴人於申評會作成決議前，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。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、本點除參照性騷擾防治法第十四條第四項規定，性騷擾事件經撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴外，新增申訴人撤回申訴後，倘於同一事由發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。</p>
<p>十四、申評會處理程序如次(<u>調查流程圖如附件五</u>)：</p> <p>(一)受理之申訴案件，主任委員應於七日內指派三</p>	<p>九、申評會處理程序如次：</p> <p>(一)受理之申訴案件，主任委員應於七日內指派三人以上之委員組成專案小組進行</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、本點參照依工作場所性騷擾防治措施準則第十二條第二項及第十三條第二項修正。</p> <p>三、依性騷擾防治法第十</p>

<p>人以上之委員組成專案調查小組進行調查。<u>專案調查小組至少應有一位為具備性別意識之外部專業人士，女性代表比例不得低於二分之一。</u></p> <p>(二)專案調查小組調查過程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，調查結束後，並應作成調查報告書，提申評會評議。</p> <p>(三)評議時，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。</p> <p>(四)申評會對申訴案件之評議，<u>屬性別平等工作法規範之申訴案件</u>，應作出成立或不成立之決議。決</p>	<p>調查。</p> <p>(二)專案小組調查過程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，調查結束後，並應作成調查報告書，提申評會評議。</p> <p>(三)評議時，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。</p> <p>(四)申評會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決議。決議成立者，應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。</p> <p>(五)申訴決議應載明理由，以書面通知當事人，並移</p>	<p>五條第四項修正，機關受理申訴案，應作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關辦理(即毋須決議是否成立)，爰修正第四款。</p> <p>三、依性別平等工作法第十三條第四項修正，經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關，爰修正第五款。</p> <p>四、依性騷擾防治法第十五條第四項修正，屬性騷擾防治法之性騷擾案件，應作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關。</p>
--	--	--

<p>議成立者，應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。</p> <p>(五)申訴決議應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關機關(單位)依規定辦理。<u>屬性騷擾防治法之性騷擾案件，應作成調查報告書及處理建議，移送地方主管機關。屬性別平等工作法之性騷擾案件，經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。</u></p> <p>(六)申訴案件應自受理之次日起二個月內結案，必要時得延長一個月，並通知當事人。</p>	<p>請相關機關(單位)依規定辦理，並得做成懲戒或其他處理之建議。</p> <p>(六)申訴案件應自受理之次日起二個月內結案，必要時得延長一個月，並通知當事人。</p>	
---	--	--

<p><u>十五、申評會調查及評議</u></p> <p><u>原則如下：</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(四)處理性騷擾案件之所有人員，</u></p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、本點參照交通部性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點第十一點增訂。</p>
---	--	--

<p><u>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，且不得委造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(六)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。</u></p>		
<p>十六、申訴案件有下列各款情形之一者，應決議不予受理。</p>	<p>十、申訴案件有下列各款情形之一者，應決議不予受理。</p>	<p>一、點次變更。 二、本點參照性騷擾防治法第十四條第四項規</p>

<p>(一)<u>屬性騷擾防治法規範之申訴案件，不符規定而無法通知補正、或經通知補正逾期不補正者，或提出申訴逾申訴期限者。</u></p> <p>(二)<u>申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人者。</u></p> <p>(三)同一事由經申訴決議確定或已撤回後，再提起申訴者。</p> <p>(四)<u>對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。</u></p> <p><u>申評會對申訴案件，因具前項各款情形之一者而不予受理時，屬性別平等工作法規範之申訴案件，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知當事人，屬性騷擾防治法規範之申訴案件，應移送地方主管機關。</u></p>	<p>(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者。</p> <p>(二)依性騷擾防治法提出申訴逾申訴期限者。</p> <p>(三)同一事由經申訴決議確定或已撤回後，再提起申訴者。</p>	<p>定，性騷擾事件經撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。</p> <p>三、查交通部人事處 113 年 4 月 9 日詢問行政院人事行政總處事項，因性別平等工作法未規範向雇主申訴期限，爰不予受理不宜訂定經通知期限未補正情形，爰於第一款加註「屬性騷擾防治法規範之申訴案件」文字。</p>
---	---	---

<p>十七、參與性騷擾案件之處理、調查、評議人員，對於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，報請所長核定後依法懲處或解除其聘(派)任。</p>	<p>十一、參與性騷擾案件之處理、調查、評議人員，對於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，報請所長核定後依法懲處或解除其聘(派)任。</p>	<p>點次變更。</p>
<p>十八、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：</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時。</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者。</p> <p>(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p>	<p>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時。</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者。</p> <p>(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、本點參照工作場所性騷擾防治準則第十五條第三項及第四項規定，新增第三項及第四項相關文字。</p>

<p>(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。</p> <p><u>被申請迴避之調查人員在申評會就該申請事件為准駁前，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。</u></p>	<p>(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。</p>	
<p><u>十九、本所於調查程序中，獲知權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人有調解意願時，本所應協助其向地方主管機關申請調解(性騷擾事件調解申請書如附件六)。</u></p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、本點參照性騷擾防治法第 18 條及性騷擾防治法施行細則第 23 條規定「於調查程序中，獲知權勢性騷擾以外之性騷擾事件，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」。</p>

<p>二十、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：</p> <p>(一)<u>屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，當事人屬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，得於申評會決定送達之次日起三十日內，繕具復審書經由本所向公務人員保障暨培訓委員會提請復審；當事人非屬公務人員保障法之適用或準用對象，依性別平等工作法第三十二條之一規定向地方主管機關提起申訴。</u></p> <p>(二)<u>屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，當事人應向地方主管機關提起救濟。</u></p>	<p>十三、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：</p> <p>(一)屬性別工作平等法規範之性騷擾事件，當事人對申訴案之決議有異議者，得於審議決議送達之次日起二十日內向申評會提出申覆。</p> <p>(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，向所在地直轄市、縣(市)主管機關提出再申訴。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、本點參照性別平等工作法第三十二條之三及性騷擾防治法第十六條修正救濟程序。</p>
<p>二十一、本所員工經申評會調查有對他人為性騷擾事實，經決議申</p>	<p>十四、本所員工經申評會調查有對他人為性騷擾事實，經決議申訴</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、本點第三項移列第四點。</p>

<p>訴案成立時，<u>申評會</u>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。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。</p> <p>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，應報請所長核定移送司法機關處理。</p> <p><u>本所首長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由交通部或本所停止或調整職務。</u></p>	<p>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，<u>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</u>。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。</p> <p>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，應報請所長核定移送司法機關處理。</p> <p><u>本所所長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，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。</u></p>	<p>三、本點參照性別平等工作法第三十二條之三新增文字。</p>
<p>二十二、申評會對於申訴案件應採取事後追蹤，確保申訴決議確實有效執行，並避免有相同事件或報復情</p>	<p>十五、申評會對於申訴案件應採取事後追蹤，確保申訴決議確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。</p>	<p>點次變更。</p>

事之發生。		
二十三、申評會認為當事人有輔導、醫療之必要時，得協助轉介至專業專業輔導或醫療機構。	十六、申評會認為當事人有輔導、醫療之必要時，得協助轉介至專業專業輔導或醫療機構。	點次變更。
二十四、申評會所需經費由本所相關預算下支應。	十七、申評會所需經費由本所相關預算下支應。	點次變更。