

國家運輸安全調查委員會

性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點

113年6月25日運人字第1130002432號函訂定

一、國家運輸安全調查委員會（以下簡稱本會）為保障性別工作權平等及防治性騷擾，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，並建立性騷擾事件申訴管道，維護當事人之權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項、性騷擾防治法第七條、性騷擾防治準則及工作場所性騷擾防治措施準則等規定，訂定本要點。

二、本要點所稱性騷擾，指性別平等工作法第十二條、性騷擾防治法第二條及性騷擾防治準則第二條各款情形。

三、本要點適用於下列發生之性騷擾事件：

（一）本會員工（含受僱者、臨時人員、勞務承攬駐會人員及實習生）相互間。

（二）前款人員與業務往來廠商、求職者、服務對象或工作場域內來訪問者。

本會員工於工作時間或工作場域外，對不特定之個人有性別平等工作法及性騷擾防治法所定性騷擾之情形時，經被害人向本會申訴、經本會所在地主管機關或經警察機關移送時亦適用之。

四、本會應採行適當措施，建立友善工作環境，提升性別平權觀念，保護第三點之人員不受性騷擾之威脅。有性騷擾或疑似情事發生時，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. 協助申訴人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。

2. 檢討所屬場域空間及設施。

3. 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，並不得對申訴人工作條件作不利之變更。

4. 對申訴人提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。
5. 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。
6. 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。
7. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

(二)非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

1. 協助被害人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
2. 檢討所屬場域空間及設施。
3. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
4. 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。
5. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
6. 依被害人意願，提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

本會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，仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。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，任一方機關於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前項所定立即有效之糾正及補救措施：

- (一)任一方機關於知悉性騷擾情形，即應以書面、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。

(二)保護當事人之隱私及其他人格法益。

本會知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件時，得採取下列處置：

(一)尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。

(二)避免報復情事。

(三)預防、減低行為人再度性騷擾之可能。

(四)其他認為必要之處置。

本會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。

五、本會應妥適利用集會、印刷品、網路等各種傳遞訊息方式，加強所屬員工有關性騷擾防治措施申訴管道之宣導，並於各種訓練、講習課程中，合理規劃促進性別平等及性騷擾防治等相關課程。本會員工於非本會所能支配、管理之工作場所工作者，本會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。

六、本會應設置工作場所性騷擾申訴管道，並於顯著之處公開揭示：

(一)電話：(02)89127388 分機 6211 或 6212。

(二)傳真：(02)89127399。

(三)人事人員電子信箱。

七、為處理性騷擾申訴案件，本會設置性別平等暨性騷擾防治專案小組（以下簡稱專案小組），負責處理本會性騷擾申訴案。

專案小組之組成、任期、性別比例及議事等相關規定，依本會性別平等暨性騷擾防治專案小組設置要點辦理。

八、發生性騷擾事件，被害人本人或其法定代理人、委任代理人得以書面或言詞，向專案小組提出申訴；適用性騷擾防治法之申訴案件，應於申訴期間內提出。

(一)申訴人以書面提出者，申訴書應載明下列事項：

1. 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、服務或就學單位及職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。
2. 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。
3. 申訴之事實及內容。
4. 可取得之相關事證或人證。
5. 本人之簽名或蓋章。

(二)申訴人以言詞或電話方式提出者，受理之人員或單位應作成紀錄，經申訴人確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，專案小組應通知申訴人於十四日內補正。

本會首長如涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人應向行政院提出申訴，其處理程序依行政院相關規定辦理。

九、專案小組會議以不公開方式為之，其評議程序如下：

(一)接獲性騷擾申訴案件（以下簡稱申訴案件），應於五日內送請專案小組確認是否受理；專案小組不受理之申訴案件，應於申訴或移送到達之二十日內，以書面通知當事人，並提專案小組備查。

(二)確認受理申訴之案件，應送請召集人於七日內指派三人以上之委員，組成調查小組，於七日內開始調查必要時得請求警察機關協助。

(三)調查小組調查過程應保護申訴者人及被申訴者人之隱私權，調查結束後，由調查小組委員將結果作成調查報告書，提專案小組評議。

(四)申訴案件之評議，應事前通知當事人到場說明，必要時並得

邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明或協助。

(五) 專案小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決議，決議成立時，應視情節輕重，對被申訴人作成懲處或其他適當處理等建議。決議不成立者，仍應審酌決議情形，為必要處理之建議；如經證明申訴之事實為虛偽者，應對申訴人為適當懲處或處理。評議結果應簽陳本會主任委員核定後，移請有關機關或單位依規定辦理懲處或處理有關事項。

(六) 申訴評議決議應載明理由，以書面通知申訴人、申訴之相對人及本會，屬性騷擾防治法規範之申訴案件，其書面通知內容尚應包括再申訴之期限及受理機關，並應通知所在地直轄市、縣（市）主管機關。

(七) 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，並應以書面通知申訴人、行為人及行為人之所屬單位。

(八) 申訴案件之處理過程應作成書面紀錄，並密封存檔三年以上。

十、申訴案逾期未完成調查及評議，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以書面提出申復。但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，逾期未完成評議或不服評議決議得於期限屆滿或評議決議送達之次日起三十日內，繕具復審書經本會向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

(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書面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。

前二項規定，於不受理之書面通知，準用之。

十一、申訴人或其代理人於專案小組作成決議前，得以書面撤回其申訴。

十二、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

(一)申訴人非性騷擾事件之被害人或其法定代理人。

(二)申訴書或言詞作成之紀錄不能補正，或經通知補正，屆期未補正。

(三)同一事件經專案小組決議確定或已撤回之性騷擾事件，重行提起申訴者。

(四)對明顯不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。

(五)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住所或居所者。

(六)提出申訴逾申訴期限者。

十三、性騷擾之申訴，如非屬本會管轄者，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所在地直轄市、縣(市)主管機關。

十四、參與申訴案件之處理、調查、評議之人員，應對申訴案件內容負保密責任。違反者，專案小組召集人應立即終止其參與，並簽陳本會主任委員依規定辦理懲處及解除其聘(派)兼委員職務；前述違反者如非本會人員，得函請其服務機關依規定辦理懲處事宜。

十五、參與申訴案件之處理、調查、評議人員，其本人為當事人或與當事人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

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，向專案

小組申請迴避；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專案小組就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止其參與申訴案件程序。

有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由專案小組依職權命其迴避。

十六、專案小組對已進入司法程序之性騷擾申訴案件，得議決於該程序終結前，停止該申訴之處理。

十七、當事人有輔導、醫療等需要者，專案小組得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十八、本會首長或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，得停止或調整其職務，並應依行政程序法規定給予當事人陳述意見之機會。

依前項規定停止職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員相關法律予以停職、免職、解聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）或年功俸（薪）或相當之給與。

十九、本會就專案小組作成之懲處建議額度，應依公務人員考績法、公務員懲戒法或相關人事法規規定程序辦理後續事宜，處理結果並應通知申訴人勞務提供地之地方主管機關；對被申訴人之懲處，應給予申訴人對懲處程度有陳述意見之機會，並納入最終懲處決定之參考；屬性騷擾防治法規之性騷擾事件，經地方主管機關調查屬實，本會應視情節輕重，依規定程序對行為人為適當之懲處；經證實有誣告之事實者，應對申訴人為適當之懲處或處理。

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，應簽陳本會首長核定後，移送司法機關處理。

二十、本會對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、考核及監督，確保

申訴案件決議之有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。

本會不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解聘、調職或其他不利處分。

二十一、本要點未盡事宜，依性別平等工作法、性騷擾防治法、相關主管機關所定規範及行政院所定相關指引等辦理。