

交通部中央氣象署性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點

民國 113 年 6 月 4 日中象人字第 1130053161 號函訂定

民國 114 年 8 月 12 日中象人字第 1140010515 號函修正

- 一、交通部中央氣象署(以下簡稱本署)為執行性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)第七條第一項、性別平等工作法(以下簡稱性工法)第十三條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則等相關規定，提供免受性騷擾之工作及服務環境，採取適當之預防、糾正、懲處及處理等相關措施，維護當事人之權益及隱私，特訂定本要點。
- 二、本署性騷擾防治申訴及懲戒處理，除法令另有規定外，依本要點規定行之。
- 三、本要點適用包含本署及附屬氣象測報機構員工、求職者、實習生及受服務人員所發生之性騷擾事件。
- 四、本要點所稱性騷擾，謂符合性工法第十二條、性騷法第二條及工作場所性騷擾防治措施準則第五條各款情形之一者。
- 五、性工法第十二條及工作場所性騷擾防治措施準則第五條所稱之性騷擾情形發生時，申訴人除依署內管道申訴外，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，亦得向勞務提供地之地方主管機關提出申訴。

本署首長涉及性工法之性騷擾事件，申訴人屬公務人員者，應向交通部提出申訴，其處理程序依交通部相關規定辦理；申訴人非屬公務人員者，應向勞務提供地之地方主管機關提出申訴。

本署附屬氣象測報機構首長涉及性工法之性騷擾事件，申訴人屬公務人員者，由本署受理申訴。

本署附屬氣象測報機構首長或本署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，得先行停止或調整其職務。

六、性騷法第二條所稱之性騷擾情形發生且行為人為本署員工時，申訴人應向本署提起申訴。

屬性騷法規範之申訴案件，本署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就性騷擾申訴為調查。

本署將申訴案件移送具調查權之受理單位時，應以書面通知當事人，並副知臺北市政府社會局。

本署首長涉及性騷法之性騷擾事件，申訴人應向臺北市政府社會局提出申訴。

七、本署應設置工作場所性騷擾申訴及建言管道，並公開揭示。

申訴專線電話：02-23491057。

申訴傳真：02-23491059。

申訴電子信箱：personnel@cwa.gov.tw

本署於知悉有性騷擾或疑似情事發生時，應依性工法第十三條第二項及性騷法第七條第二項規定採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- (一)保護被害人之權益及隱私。
- (二)對所屬場域空間安全之維護或改善。
- (三)對行為人之懲處。
- (四)其他防治及改善措施。

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，本署於知悉性騷擾之情形時，將以書面、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。

八、本署就所屬辦公室及公眾得出入之公共場所，應定期檢討其空間及設施，避免性騷擾事件之發生。

本署每年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。

本署員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練；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，每年應優先接受相關教育訓練。

九、本署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。

申評會置委員四人至八人，其中一人為召集人，由署長指定副署長兼任，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，由署長就本署員工、社會公正人士或專家學者聘（派）兼任之；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員不得少於二分之一，男性委員不得少於三分之一。

委員應親自出席，不得代理。

委員任期二年，均為無給職，期滿得續聘（派）之，因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

申評會置執行秘書一人，由本署人事室主任兼任；所需工作人員，由本署人事室人員派兼之，處理申評會幕僚業務。

申評會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，出席委員半數以上之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。

十、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。

第一項申訴屬性工法規範之性騷擾事件者，按勞動部規定之內容及方式，通知勞務提供地之地方主管機關。

第一項申訴屬性騷法規範之性騷擾事件者，得依下列規定提出申訴：

- (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申訴。但依上開各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

十一、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。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。

十二、申評會處理程序如下：

- (一)接獲之申訴案件，召集人應於七日內指派三人以上之委員組成申訴調查小組進行確認是否有不予受理情形及調查，其成員女性代表比例不得低於二分之一，並應包含具備性別意識之外部專業人士。
- (二)申訴調查小組調查過程應保護當事人之隱私，調查結束後，並應作成調查報告書，其內容應包括下列事項，並提申評會評議：
 - 1. 性騷擾申訴案件之案由，包括當事人敘述。
 - 2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
 - 3. 事實認定及理由。
 - 4. 處理建議。
- (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。
- (四)屬性工法規範之申訴案件，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。
- (五)屬性騷法規範之申訴案件，申評會於調查程序中，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；調解期間，除接獲地方主管機關通知依被害人請求停止調查外，調查程序繼續進行。

(六)申訴決議或調查結果應載明理由並依下列程序辦理：

1. 屬性工法規範之申訴案件，以書面通知當事人，並將處理建議移請相關機關(單位)依規定辦理。經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知勞務提供地之地方主管機關。
2. 屬性騷法規範之申訴案件，申評會應作成調查報告及處理建議，並移送臺北市政府社會局辦理。

(七)申訴案件應自受理之次日起二個月內結案或調查完成，必要時得延長一個月，並應通知當事人。屬性工法規範之申訴案件，申評會對於已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前開規定之限制。

十三、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。
- (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。

十四、申訴案件有下列各款情形之一者，應由申評會決議不予受理：

- (一)屬性騷法規範之申訴案件，當事人逾期提出申訴。
- (二)屬性騷法規範之申訴案件，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，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。
- (四)對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。

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，屬性工法規範之申訴案件，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知當事人；屬性騷法規範之申訴案件，有該法第十四條第五項所定不予受理情形之一者，應即移送臺北市政府社會局決定不予受理或應續行調查；經臺北市政府社會局認應續行調查者，應於移送到達之日起七日內開始調查。

十五、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，召集人應即終止其參與，並得視其情節，報請署長依法懲處或解除其聘（派）任。

十六、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。

十七、屬性工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，得於申評會決議送達之次日起三十日內，繕具復審書經由本署向公務人員保障暨培訓委員會提起復審；當事人非屬公務人員保障法之適用或準用對象，依性工法第三十二條之一規定向勞務提供地之地方主管機關提起申訴。

十八、本署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。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，應報請署長核定移送司法機關處理。

本署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，於本署賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

十九、申評會對於申訴案件應採取事後追蹤、考核及監督，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。

本署不因員工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，撰寫調查報告書得支領撰稿費，外聘委員出席會議時得支領出席費。

二十一、申評會所需經費由本署相關預算下支應。