

交通部臺灣鐵路管理局暨所屬各機構性騷擾防治申訴

調查及懲戒處理要點修正草案對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>一、交通部臺灣鐵路管理局（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，維護當事人之權益及隱私，特依性騷擾防治法第七條第二項、性別工作平等法第十三條第一項及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則，訂定本要點。 本局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。</p>	<p>一、交通部臺灣鐵路管理局（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，維護當事人之權益及隱私，特訂定本要點。 <u>本要點係依性別工作平等法及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則。</u></p>	<p>一、原規定第一項及第二項整併，並增列法源依據。 二、增訂第二項其他法令有明文規定者，從其規定，以維當事人權益。</p>
<p>二、本要點適用本局暨所屬各機構員工、求職者、派遣勞工、實習生及技術生相互間或員工與非本局人員間所發生之性騷擾事件。 <u>本局所屬各機構首長如涉及性騷擾事件，所屬機構應函報本局處理。</u></p>	<p>二、本要點適用本局暨所屬各機構員工、求職者、派遣勞工、實習生及技術生相互間或員工與非本局人員間所發生之性騷擾事件。</p>	<p>為符合程序正義及保障公務人員權益，明定所屬機構之首長如涉及性騷擾事件，應交由具指揮監督權限之機關決定，爰增訂第二項。</p>
<p>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。</p>	<p>三、本要點所稱性騷擾，謂符合性別工作平等法第 12 條及性騷擾防治法第 2 條各款情形之一者。</p>	<p>文字酌作修正。</p>
<p>四、本局暨所屬機構應採行適當措施，防制性騷擾行為，並設置專線電話（02-23815226#2184）、傳真（02-23884264）、專用信箱（台北市北平西路三號）等廣納建言，如有性騷擾或疑似事件發生時，應即檢討、改善防制措施。 本局暨所屬機構員工於非本局所能支配、管理之工作場所工作者，本局暨所屬機構</p>	<p>四、本局暨所屬機構應採行適當措施，防制性騷擾行為，並設置專線電話（02-23815226#2184）、傳真（02-23884264）、專用信箱（台北市北平西路三號）等廣納建言，如有性騷擾或疑似事件發生時，應即檢討、改善防制措施。 本局暨所屬機構員工於非本局所能支配、管理之工作場所工作者，本局暨所屬機構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。</p>	<p>本點未修正。</p>

<p>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。</p>		
<p>五、本局暨所屬機構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。</p>	<p>五、本局暨所屬機構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。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>六、本局暨所屬機構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八人，其中一人為主任委員，由<u>機構</u>副主管兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議，得指定委員代理之；男、女性委員各一人由臺灣鐵路工會或各地區分會推薦；其餘委員，由<u>機構</u>主管就本<u>機構</u>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，男性委員不得少於三分之一。</p> <p>委員應親自出席，不得代理。</p> <p>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。</p> <p><u>各申評會置執行秘書一人，由各機構（兼任）人事主管兼任；幹事若干人，由各機構人事（或兼任人事業務）人員派兼之，處理申評會幕僚業務。</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，取決於主席。</p> <p>申評會由本局暨所屬機構員工派兼之委員，應按月輪值，以利申訴案件之受理。</p>	<p>六、本局暨所屬機構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八人，其中一人為主任委員，由<u>單位</u>副主管兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議，得指定委員代理之；男、女性委員各一人由臺灣鐵路工會或各地區分會推薦；其餘委員，由<u>單位</u>主管就本單位員工、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，男性委員不得少於三分之一。</p> <p>委員應親自出席，不得代理。</p> <p>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。</p> <p>申評會置執行秘書一人，幹事若干人，由<u>單位</u>主管就本單位職員遴派兼任之。</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，取決於主席。</p> <p>申評會由本局暨所屬機構員工派兼之委員，應按月輪值。</p>	<p>一、第二項文字酌作修正。</p> <p>二、第四項明定擔任執行秘書及幹事人員及其職務。</p> <p>三、第六項明定申評會委員輪值之任務。</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，並得加害人所屬單位向申評會提出申訴。

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。

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。

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、聯絡電話及申訴日期，委任代理人並應檢附委任書。

(二) 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，申評小組應通知申訴人於十四日內補正。

(三) 派遣勞工如遭受本局員工性騷擾時，本局將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

加害人為性別工作平等法或性騷擾防治法規範之雇主或僱用人者，被害人除依

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，並得向加害人所屬單位申評會提出申訴。

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。

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。

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、聯絡電話及申訴日期，委任代理人並應檢附委任書。

(二) 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，申評小組應通知申訴人於十四日內補正。

(三) 派遣勞工如遭受本局員工性騷擾時，本局將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法第二條，明定雇主(含所屬機關(構)首長)為性騷擾行為人時，受僱者或求職者除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴，爰增訂第五項。

<p><u>機關內部管道申訴外，亦得向各地方主管機關提出申訴。</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>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>本點未修正。</p>
<p>九、申評會處理程序如次：</p> <p>(一) 應於性騷擾申訴或移送到達之日起<u>七日</u>內，由主任委員指派三人以上之委員組成專案小組進行調查或移送相關單位。</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。</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，以書面通知申訴人、申訴之相對人及服務單位，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，其書面通知內容尚應包括再申訴之</u></p>	<p>九、申評會處理程序如次：</p> <p>(一) 應於性騷擾申訴或移送到達之日起<u>7</u>日內，由主任委員指派三人以上之委員組成專案小組進行調查或移送相關單位。</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。</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，以書面通知申訴人、申訴之相對人及服務單位，並移請相關機關(單位)依規定辦理。</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，並應通知當事人。</p>	<p>一、本點第一款文字酌作修正。</p> <p>二、依性騷擾防治法第十三條、性騷擾防治準則第五條規定，書面通知應含再申訴期限及受理機關，並通知地方主管機關；為保障加害人再申訴之權益，於告知加害人性騷擾申訴成立之通知函，應明確教示加害人尚未於期限內提起再申訴，後續將依性騷擾防治法第二十條裁處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰，使加害人能預見倘性騷擾成立將遭裁處罰鍰，以避免影響其權益，爰增列本點第五款後段文字。</p>

<p><u>期限及再申訴受理機關並應通知地方主管機關，其中加害人性騷擾申訴成立之通知函，應列明地方主管機關後續將依法裁處罰鍰之規定。</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，並應通知當事人。</p>		
<p>十、申評會調查及評議原則如下：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>		<p>一、<u>本點新增。</u></p> <p>二、依性騷擾防治法第十條、性騷擾防治準則第十三條、第十六條及第十八條至十九條、第二十一條規定，新增調查及評議原則，俾保障當事人權益。</p>

<p>(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。</p> <p>(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。</p>		
<p><u>十一</u>、申訴案件有下列各款情形之一者，應決議不予受理。</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) 提出申訴逾申訴期限者。</p> <p>(三) 申訴人非性騷擾事件之被害人或其法定代理人。</p> <p>(四) 同一事由經申訴決議確定或已撤回後，再提起申訴者。</p> <p>(五) 對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。</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) 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) 提出申訴逾申訴期限者。</p> <p>(三) 申訴人非性騷擾事件之被害人或其法定代理人。</p> <p>(四) 同一事由經申訴決議確定或已撤回後，再提起申訴者。</p> <p>(五) 對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。</p>	<p>點次變更。</p>
<p><u>十二</u>、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，報請機構首長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，報請機構首長依法懲處或解除其聘（派）任。</p>	<p>點次變更。</p>
<p><u>十三</u>、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</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，</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依性騷擾防治準則第十五條規定，新增第三項及第四項有關申訴迴避之調查人員應停止調查工作及不自行迴</p>

<p>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>(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。</p> <p>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。</u></p> <p><u>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>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>(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。</p> <p>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>避，由申評會命其迴避之規定。</p>
	<p>十三、(刪除)</p>	<p>本點已於一百零四年六月三日刪除，本次修正不保留點次。</p>
<p>十四、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提出申復。</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</p>	<p>十四、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提出申復。</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)</p>	<p>本點未修正。</p>

<p>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>主管機關提出再申訴。</p>	
<p>十五、本局暨所屬機構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成委員會審議，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，應報請移送司法機關處理。</p>	<p>十五、本局暨所屬機構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成委員會審議，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，應報請移送司法機關處理。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>十六、申評會對於申訴案件應採取事後追蹤，確保申訴決定確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。</p>	<p>十六、申評會對於申訴案件應採取事後追蹤，確保申訴決定確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。</p>	<p>本點未修正。</p>
	<p>十七、申評會認為當事人有輔導、醫療之必要時，本局暨所屬機構得協助轉介至專業輔導或醫療機構。</p>	<p>一、本點刪除。 二、本點已規定於第十點第五款。</p>
<p>十七、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。</p>	<p>十八、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。</p>	<p>點次變更。</p>
<p>十八、申評會所需經費由本局暨所屬機構相關預算下支應。</p>	<p>十九、申評會所需經費由本局暨所屬機構相關預算下支應。</p>	<p>點次變更。</p>