

# 交通部民用航空局臺東(含蘭嶼綠島)航空站工作場所性騷擾防治、申訴 及懲戒要點

107年11月02日修訂

112年03月28日修訂

- 一、交通部民用航空局臺東航空站(以下簡稱本站)為防治及處理員工性騷擾事件，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，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第二條規定，訂定本要點。
- 二、本站之性騷擾防治及申訴處理，除法令另有規定外，依本要點之規定行之。
- 三、本要點適用本站(含蘭嶼綠島)員工相互間或員工與非員工(包含受僱者、派遣勞工、求職者、技術生及實習生)間所發生之性騷擾事件。  
性騷擾之申訴，如非屬本站管轄者，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本局所在地直轄市、縣(市)政府。
- 四、本要點所稱性騷擾，其範圍包含性騷擾防治法第二條及性別工作平等法第十二條所定各款情形。
- 五、本站應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。員工如於非本站(含蘭嶼綠島)所能支配、管理之工作場所工作者，本站應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並於事前詳為告知。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。另利用各種集會、印刷品等及訓練課程傳遞訊息，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。本站設置工作場所性騷擾申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。  
申訴專線電話：089-362518  
申訴專用傳真：089-362536  
申訴電子信箱：meimei@tta.gov.tw
- 六、本站設置工作場所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。派遣勞工如遭受本站員工性騷擾時，本站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。  
本機關(含蘭嶼綠島)首長涉及性別工作平等法之騷擾事件者，申訴人應向直接上級機關(民用航空局)提出申訴，其處理程序依民用航空局相關規定辦理。  
申評會置委員置委員六至七人，主任為召集人，其餘委員為固定委員綠島站主任、蘭嶼站主任擔任，另餘委員由本站指派兼任；另得視需要聘外聘委員1人，任一性別委員需達三分之一以上。主席因故無法主持會議，得另指定其他委員代理之。  
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，由兼辦人事擔任。  
申評會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數同意始得作成決議，票數同數時，取決於主席。

- 七、性騷擾事件之申訴及再申訴，由申訴人或其法定代理人、委任代理人向申評會為之。
- 前項申訴及再申訴，得以書面或言詞提出。其以言詞提出者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。
- 前項申訴、再申訴書或言詞所作成之紀錄，應載明下列事項：
- (一)申訴、再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)申訴之事實內容及相關證據。
  - (三)申訴年月日。
- 申訴、再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，應通知申訴人於十四日內補正。
- 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。
- 八、申訴人於申評會作成決定前，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。
- 九、申評會評議程序如下：
- (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調查。
  - (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。
  - (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)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，報請臺東航空站站主任依法懲處或解除其聘（派）任。
  - (五)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。決議應以書面通知雙方當事人。
  - (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。
  - (七)申訴決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人，並移請相關機關（單位）依規定辦理並註明對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向申評會提出申覆，其期間自申訴決議送達當事人之次日起算。但申覆之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。提出申覆應附具書面理由，由申評會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。
  - (八)第五款懲處建議及處理對象為航站員工者，應簽陳站主任核定後，移請人事室提報航站考績委員會審議。懲處建議及處理對象非航站員工者，應函知其服務機關（構）、部隊、學校、僱用人或依有關法令規定辦理。
- 十、申評會調查及評議原則如下：
- (一)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之機會。
  - (二)被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(三)性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。

(四)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。

(五)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。

(六)處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(七)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。

(八)對於在性騷擾事件申訴、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。

十一、申訴案件有下列各款情形之一者，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者。

(二)申訴人非性騷擾事件之被害人。

(三)同一事由經審議決議確定者。

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，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，並副知所在地直轄市、縣（市）主管機關。

十二、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，報請主任依法懲處並解除其聘（派）兼。

十三、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者，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。

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

(一)屬性別工作平等法規範之性騷擾事件，當事人對申評會之決定有異議者，得於決定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，得於申評會決定送達之次日起三十日內，繕具復審書經由本站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。

十五、性騷擾申訴案件應採取事後追蹤，確保申訴決定有效執行，並避免相同事件或報復情事之發生。

本站不得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。

十六、申評會委員均為無給職，但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非本機關之兼職委員出席會議時並得支領出席費。