

交通部民用航空局飛航服務總臺

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

中華民國 104 年 5 月 8 日航人字第 1045005044 號函頒訂定

中華民國 104 年 6 月 3 日航人字第 1040003795 號函修訂

中華民國 104 年 9 月 9 日航人字第 1040006633 號函修訂

中華民國 105 年 2 月 2 日航人字第 1055001298 號函修訂

中華民國 106 年 3 月 1 日航人字第 1065002892 號函修訂

中華民國 110 年 1 月 20 日航人字第 1105001090 號函修訂

一、交通部民用航空局飛航服務總臺（以下簡稱本總臺）為提供人員（包含受僱者、派遣勞工、求職者、技術生及實習生）免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項，及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之範例，訂定本要點。

二、本要點所稱之性騷擾，指前揭人員於執行職務時，任何人（含各級主管、員工…等）以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或主管對前揭人員為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

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。
- （四）強制性交及性攻擊。
- （五）展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

三、本總臺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。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。受僱者於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知受僱者。

四、本總臺應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練或工作坊中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

五、本總臺應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

- （一）申訴專線電話：02-87702161

(二) 申訴專用傳真：02-87702605

(三) 申訴專用信箱或申訴電子信箱：appeal@anws.gov.tw

本總臺應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

性騷擾行為人為性別工作平等法規範之雇主時，受僱者或求職者除依第一項提出申訴，由本總臺提交民用航空局辦理外，亦得向地方主管機關提出申訴。

六、本總臺於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應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。

七、本總臺設置工作場所性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱申處會)，由同仁代表共同組成負責處理工作場所性騷擾申訴案件。勞務承攬勞工如遭受本總臺員工性騷擾時，本總臺將受理申訴並與勞務承攬事業單位共同調查，將結果通知勞務承攬事業單位及當事人。

申處會置主任委員一名，由本總臺總臺長於委員中指定之，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；置委員三人至九人，由總臺長指定之，其成員之女性代表不得低於二分之一，並聘請專家學者擔任委員。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。

八、性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，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。

申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- (三) 申訴之事實及內容。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項範例，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

九、申處會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴。

十、申處會評議程序如下：

- (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，調查結束後，應作成調查報告書，提申處會評議。
- (二) 參與性騷擾案件之處理、調查、評議人員，違反保密義務者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節，報請總臺長依法懲處或解除其聘

(派)任。

- (三) 申處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。
- (四) 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。
- (五) 申訴決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人，必要時，應移請相關單位依規定辦理，並註明對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向申處會提出申復。提出申復應附具書面理由，由申處會另召開會議決議處理之。
- (六) 懲處建議及處理對象如為本總臺員工，應簽陳總臺長核定後，提報本總臺考績委員會審議。懲處建議及處理對象非本總臺員工者，應函知其服務機關(構)、部隊、學校、雇主或依有關法令規定辦理。

申訴事件依前項第一款調查結束後，經提申處會評議結果，認有下列各款情形之一者得不予受理：

- (一) 同一事件經申處會決議確定，或已撤回後再提出申訴。
- (二) 對不屬於性騷擾範圍之事件提出申訴。
- (三) 申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人。

十一、 申處會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。

十二、 本總臺調查及評議性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- (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。

十三、 有下列情形之一者，當事人對申處會之決議提出申復：

- (一) 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- (二) 申訴處理委員會之組織不合法者。
- (三) 依公務人員保障法應迴避之委員參與決定者。
- (四) 參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
- (五) 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
- (六) 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- (七) 為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
- (八) 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- (九) 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

十四、性騷擾行為經調查屬實者，本總臺得視情節輕重，對申訴人之相對人依相關規定如申誡、記過、調職等懲處或其他處理。如涉及刑事責任時，本總臺並應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本總臺得視情節輕重，對申訴人依相關規定為懲處或處理。

十五、本總臺對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲處或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

十六、當事人有輔導或醫療等需要者，本總臺得引介專業輔導或醫療機構。

十七、本總臺不會因員工提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

十八、性騷擾之行為人如非本總臺員工，本總臺應依本要點提供應有之保護。

十九、申處會委員均為無給職，但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，外聘委員出席會議時並得支領出席費。
申處會所需經費由本總臺相關預算項下支應。

二十、本總臺之性騷擾防治及申訴處理，依本要點規定行之，本要點未盡事宜，依性別工作平等法辦理，若有抵觸性別工作平等法者，牴觸無效。

二十一、本要點陳奉總臺長核定公布後實施，修訂時亦同。