

台糖公司高雄區處性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點

95.11.13 人運字第 0950011347 號函訂頒
97.11.14 人運字第 0970011503 號函修正
101.8.22 人運字第 1010007063 號函修正
103.5.13 人運字第 1030010968 號函修正
105.11.3 人運字第 1050028260 號函修正
111 年 03 月 28 日 高人字第 111022 號修正
112 年 08 月 24 日 高人字第 112054 號修正
113 年 02 月 23 日 高人字第 113010 號修正
113 年 09 月 16 日 高人字第 113039 號修正

- 一、台糖公司高雄區處（以下簡稱本區處）為執行性別平等工作法（以下簡稱性工法）第十三條第一項、性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）第七條第一項及工作場所性騷擾防治措施準則與性騷擾防治準則相關規定，提供人員，包含求職者及受僱者（以下簡稱本要點適用對象）免遭性騷擾之工作及服務環境，特訂定本要點。
- 二、本要點適用於本區處求職者與受僱者相互間、受僱者與服務對象間、受僱者與來訪人員間以及場域內來訪者間發生之性騷擾事件。
本要點適用對象於工作時間、工作場域外，對不特定之個人有第三點所定性騷擾之情形時，經被害人向本區處申訴或經警察機關移送時亦適用之。
本區處單位副主管以上人員涉及性工法之性騷擾事件，由本公司總管理處受理申訴。
本區處單位副主管以上人員，涉及性騷法之性騷擾事件，應向地方主管機關申訴。
- 三、本要點所稱性騷擾，其範圍態樣如下：
 - (一)性工法之性騷擾，指下列情形之一：
 - 1、本要點適用對象於執行職務時，任何人以性要求、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性侵害。
 - 2、本要點適用對象受主管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、升遷、降調、獎懲等之交換條件。
 - (二)性工法之權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

(三)性工法第十二條第三項規定之「非工作時間」之性騷擾，指本要點適用對象有下列情形之一者：

- 1、於非工作時間，遭受單位內之同一人，為持續性性騷擾。
- 2、於非工作時間，遭受不同單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
- 3、於非工作時間，遭受公司首長或各級主管為性騷擾。

(四)性騷法之性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一：

- 1、以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。
- 2、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

(五)性騷法之權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

前項第一款第一目所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷法等相關法令之規定。

性騷擾之態樣，除依前二項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- (一)不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
- (二)寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- (三)反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

四、本區處為防治性騷擾行為之發生，消除源自於性或性別敵意因素，以建立友善工作或營業環境，並採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，並以專責處理人員及設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱方法廣納建言，並將相關資訊公開揭示。

申訴專線電話：07-6118573。

申訴傳真：07-6113222。

申訴電子信箱：PL35@taisugar.com.tw。

五、本區處應妥適利用集會、廣播、印刷品及電子通訊軟體等各種傳遞訊息方式，加強所屬人員有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並於各種訓練、講習課程中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。

- 六、本區處設性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱申評會），負責處理性騷擾申訴調查案件。
- 申評會置委員七人，其中一人為主任委員，由督導人力資源業務單位副主管兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員，由單位主管就本區處從業人員、社會公正人士及專家學者聘（派）兼任之，其中女性委員不得少於二分之一，且委員任一性別比率以達百分之四十為原則。又其中社會公正人士、民間團體代表及專家學者不得少於三分之一。
- 委員任期二年，期滿得續聘（派），任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。
- 申評會置執行秘書一人，由人力資源課課長兼任，另置幹事二人，由單位主管就本區處從業人員中遴派兼任之。
- 申評會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有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。
- 七、本區處接獲申訴事件時，將依事件發生之場域及當事人之身分關係，先行確認釐清案件適用法規，不具受理申訴調查權限者，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，未能查明受理單位者，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，並書面通知當事人、副知地方主管機關。
- 八、本區處於知悉有性騷擾情形時，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、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。
 - 2、對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
 - 3、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。
 - 4、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，得暫時停止或調整其職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
 - 5、首長涉及性騷擾行為，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，由總管理處依性工法及性騷法相關規定處理。
- (二)非因前款情形而知悉性騷擾事件時：
- 1、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
 - 2、告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願

協助其提起申訴。

3、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

4、依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

(三)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，仍應依前款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

九、被害人及行為人分屬不同單位，且具共同作業或業務往來關係者，任一方單位於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前點所定立即有效之糾正及補救措施：

(一)任一方單位於知悉性騷擾之情形時，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。

十、本區處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。於知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取下列有效之糾正及補救措施：

(一)事件發生當時知悉：

- 1、協助被害人申訴及保全相關證據。
- 2、必要時協助通知警察機關到場處理。
- 3、檢討所屬場所安全。

(二)事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。

(三)必要時得採取下列處置：

- 1、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
- 2、避免報復情事。
- 3、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
- 4、其他認為必要之處置。

十一、性騷擾事件之申訴，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，不得為不當之差別待遇。

前項申訴，屬性騷法規範之性騷擾事件者，申訴期間依該法第十四條規定辦理。

第一項申訴，得以書面（附件1）、電子郵件或言詞提出。其以言詞或電子郵件提出者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽章：

(一)申訴人或其法定代理人、委任代理人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、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(如附件2)。

(二)申訴事實發生日期或知悉日期、內容、相關證據。

申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，申評會應通知申訴人於十四日內補正。

本區處於接獲第一項申訴屬性工法規範之案件時，應依性工法第十三條第四項規定，通知地方主管機關。

本區處於接獲第三項申訴時，有性騷法第十四條第五項所定不予受理情形者，應依性騷法施行細則第十四條第二項規定，移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查。

十二、申訴人或其代理人於申評會作成決定前，得以書面撤回其申訴(如附件3)；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十三、申評會評議程序如下：

(一)受理之申訴案件，主任委員應指派三人以上之委員組成專案小組，且小組成員至少一人應有具備性別意識之外部專業人士，並於申訴或移送於七日內進行調查；必要時，得請求警察機關協助。

(二)專案小組調查過程應保護當事人之隱私；必要時，得請當事人到會或實地進行訪談，在調查結束後，並應作成調查報告書，提申評會評議。

(三)前款調查報告書內容應包括下列事項：

- 1、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- 2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 3、申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。
- 4、相關物證之查驗。
- 5、事實認定及理由。
- 6、調查結果及處理建議。

(四)申訴案件之評議，應事前通知當事人得到場說明；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。

(五)申評會會議以不公開為原則，對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。

(六)申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關機關(單位)依規定辦理。

(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，並應通知當事人。

(八)申評會對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，不受前款結案期限之限制。

十四、申評會調查及評議原則如下：

- (一)性騷擾事件調查應以不公開方式為之，並保護當事人隱私及其他人格法益。
- (二)調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。
- (三)性騷擾事件調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- (四)申訴人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (五)性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等情形時，應避免其對質。
- (六)調查人員因調查必要，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。
- (七)對在性騷擾案件申訴、調查、偵查或審理程序中，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。

十五、涉及性騷法且屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件，本區處於性騷擾事件調查程序中，獲知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。

十六、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

- (一)申訴不符第十一點程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。
- (二)同一事由經審議決議確定，或依第十二點規定撤回後，再提起申訴。
- (三)對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。

十七、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議之人員，應依下列規定辦理：

- (一)保護當事人與受邀協助調查之個人隱私及其他權益；對其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。
- (二)不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。違反前項規定者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，簽報單位主管依法懲處並解除其聘（派）兼。

十八、參與性騷擾申訴案件之處理、調查及審議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親者，應自行迴避。屬性騷法施行細則第十五條第一項所定之應自行迴避者，亦同。

前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，當事人得以書面載明其原因及事實，向申評會申請迴避；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申評會就該申請事件為準駁前，應停止處理、調查或評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申評會命其迴避。

- 十九、申訴人對於本區處未處理或不服所為之調查或懲處結果者，得依性工法逕向地方主管機關提起申訴。
- 二十、申評會對第十三點決定成立性騷擾行為之被申訴人，應作成懲處及其他適當處理之建議，移請或轉送相關單位依規定辦理懲處或執行有關事項；如經證實有惡意虛構之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處或處理。
前項懲處程序，列席之被害人得對懲處程度陳述意見，並列入懲處決定重要參考。
- 二十一、屬性工法規範之申訴案件，經申評會作出成立決定者，應按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。
屬性騷法規範之申訴案件，申評會調查結果，應作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關辦理。
- 二十二、當事人有輔導、醫療等需要者，申評會得協助轉介至專業輔導或醫療機構。
- 二十三、本區處各級主管人員對於性騷擾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。
- 二十四、本區處不得因員工提出或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。違反者，視情節輕重予以議處。
- 二十五、被害人因執行職務遭受性騷擾致生法律訴訟，得依本公司內控制度法律事務處理要點 7.3 規定，比照「公務人員因公涉訟輔助辦法」規定，申請涉訟輔助並於受司法機關通知到庭期間，給予公假。
- 二十六、申評會委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得參照「中央政府各機關學校出席費及稿費支給要點」支領撰稿費，非本公司之兼職委員出席會議時並得支領出席費。
- 二十七、申評會所需經費由本區處相關預算項下支應。
- 二十八、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規之規定辦理。