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
114 年 11 月 11 日　高人字第 114051 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）第十三條第一項及工作場所性騷擾防治措施準則相關規定，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。

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。

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，適用性騷擾防治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、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擾防治法相關規定處理。

(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訂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、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，且應恪守保密義務，不得無端洩漏予無關之他人。

前項申訴，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。

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。

非屬性工法範圍之性騷擾案件，應協助被害人向發生地警察機關提出告訴。

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、申評會調查及評議程序如下：

(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、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)對非屬性工法範圍之事件，提起申訴。

十六、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。

十七、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准駁前，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。

十八、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。

十九、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、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。

二十一、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。

二十二、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。

二十三、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。

二十四、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（含調解委員會）通知到庭期間，給予公假。

二十五、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。

二十六、申評會所需經費由本區處相關預算項下支應。

二十七、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規之規定辦理。