中華電信股份有限公司性騷擾防治措施及申訴處理要點

本公司 91 年 7 月 16 日信人二字第 91A3500550 函訂定
本公司 95 年 7 月 19 日信人二字第 95A0001258 函修正
本公司 97 年 4 月 9 日信人二字第 0970000528 函修正
本公司 103 年 4 月 17 日信人二字第 1030000383 函修正
本公司 106 年 3 月 31 日信人二字第 1060000422 函修正
本公司 108 年 1 月 24 日信人二字第 1080000122 函修正
本公司 110 年 12 月 30 日信人一字第 1100002527 函修正
本公司 112 年 5 月 24 日信人人才字第 1120001290 函修正
本公司 112 年 9 月 23 日信人人才字第 1120002380 函修正

第 1 條　中華電信股份有限公司（以下簡稱本公司）及所屬各機構為提供所屬人員(含受僱者、技術生及實習生，下同)、求職者或受服務人員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，特依性別平等工作法第 13 條第 1 項、性騷擾防治法第 7 條第 1 項、第 2 項規定及勞動部頒布之「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。

第 2 條　本公司及各機構性騷擾事件之處理，除法令另有規定外，依本要點之規定辦理。

本要點適用於所屬人員、求職者或受服務人員遭遇適用性別平等工作法或性騷擾防治法之性騷擾事件，但應適用性別平等教育法處理者，不適用本要點。

性騷擾之行為人如非本公司所屬員工，受害人之服務機構應依法提供其行使權利之法律協助。

第 3 條　本要點所稱之性騷擾，係依性別平等工作法第 12 條規定及性騷擾防治法第 2 條規定分別認定之。

依性別平等工作法所稱之性騷擾，謂下列二款情形之一：

一、指所屬人員於執行職務時，任何人（含雇主、各級主管、員工、客戶…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。

二、雇主對所屬人員或求職者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、獎懲等之交換條件。

所稱之權勢性騷擾，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。

依性騷擾防治法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外（性侵害犯罪部分，除申訴程序外，準用本要點相關規定），對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

一、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。

二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

第 4 條　本公司應防治工作場所性騷擾之發生，消除工作或服務場所內源自於性或性別的敵意因素，以保護所屬人員、求職者或受服務人員不受性騷擾之威脅。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。另針對所屬人員於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，本公司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。

本公司應利用訊息達人等方式，加強宣導有關性騷擾防治措施及申訴管道；並定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，於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，並將相關資訊及訓練計畫於工作場所顯著之處公開揭示。

第 5 條　本公司及各機構均應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真及電子信箱，並將相關資訊於工作場所公開揭示於「中華電信股份有限公司禁止性騷擾書面聲明」(如附件，受僱者得於員工資訊入口網站/法律與規章/人事/第九篇 相關人事法規閱覽)，以利申訴人申訴，並應考量申訴人性別，由適當人員受理。

前項「中華電信股份有限公司禁止性騷擾書面聲明」之修正，授權組織暨人才發展處單位主管核定。

適用性別平等工作法之性騷擾行為人為雇主者，受僱者或求職者除依公司內部管道申訴外，亦得向所在地直轄市、縣(市)主管機關提出申訴。

第 6 條　本公司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。

第 7 條　為處理性騷擾申訴案件，本公司及各機構應設申訴調查評議委員會（以下簡稱申評會）。

申評會置委員五人至九人，其中一人為主任委員，由機構首長指定副首長、較高層級主管、組織暨人才發展處派駐主管或會計處派駐主管兼任，並為會議主席，其餘委員由機構首長及各該機構相對應之工會分會就本機構員工指派兼任之，必要時亦得聘請專家學者擔任。男女委員應有相當比例，但女性委員不得少於二分之一，單一性別不得少於三分之一。

委員任期二年，均為無給職，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及兼職幹事若干人，由機構首長就各該機構或組織暨人才發展處派駐員工中遴派兼之。

申評會主席因故無法主持會議時，得指定一人或由委員互選一人代理之；申評會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，委員應親自出席，不得代理，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。

第 8 條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得向行為人所屬機構之申評會提出申訴，行為人為機構首長者，向其上級機構申評會為之。

前項之申訴，應以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

一、申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。

二、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。

三、有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證統一編

號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。

四、申訴之事實內容及相關證據。

五、申訴之年月日。

適用性騷擾防治法事件之申訴，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 14 日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

前項不予受理之性騷擾事件，應於申訴或移送到達 20 日內以書面通知當事人，並副知所在地直轄市、縣(市)主管機關。

第 9 條　申評會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

前項情形於性騷擾防治法事件之申訴，除經所在地直轄市、縣(市)主管機關調解成立且撤回申訴者外，不在此限。

第 10 條　申評會評議程序如下：

一、接獲性騷擾申訴或受移送案件，除符合本要點第 8 條第 4 項規定及第 11 條第 1 項各款情事不予受理外，應由主任委員指派 3 人以上之委員組成專案小組，自申訴案送達之日起 7 日內開始調查，並於 2 個月內調查完成予以結案，必要時得延長 1 個月，並通知當事人。

二、專案小組調查過程應依照下列原則為之：

(一)性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私及人格法益。

(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之機會。

(三)申訴人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(四)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。

(五)性騷擾事件之處理，應避免其對質。

(六)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。

(七)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。

(八)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醫療與法律協助。

(九)對於在性騷擾事件申訴、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)於訪查申訴人時，當事人得經專案小組同意，由相關人員陪同調查。

(十一)專案小組應將調查結果作成報告書，提申評會審議。

三、申訴案件之評議，應事前通知當事人(申訴人、被申訴人)，以便其到場說明，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。

四、申評會對申訴案件應為附理由之決議，應依據本公司從業人員獎懲標準作成懲處及其他適當處理之建議。

五、評議決議應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關機構依規定辦理。

第 11 條　申訴案件有下列各款情形之一者，應決議不予受理：

一、申訴人非性擾騷事件之受害人或其法定代理人或委任代理人者。

二、同一事由經申訴決議確定或依性別平等工作法提起之申訴案撤回後，再提起申訴者。

三、申復案件經結案後，就同一事由再提出申訴者。

本公司及各機構不予受理申訴案件時，應於申訴書到達之次日起 20 日內以書面通知當事人，如屬性騷擾防治法第 2 條各款情形之性騷擾事件，並應副知所在地直轄市、縣(市)主管機關。

本公司依性別平等工作法之工作場所性騷擾預防、糾正及補救義務，不因申訴不受理而受影響。

第 12 條　性騷擾事件申訴及再申訴之處理、調查、評議之人員在調查過程中，有下列各款情形之一，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。

性騷擾事件申訴及申復之處理、調查、評議之人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

一、有前項所定之情形而不自行迴避者。

二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向申評會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之處理、調查、評議之人員在申評會就該申請事件為准駁前，應停止申評會工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

處理、調查、評議之人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經申訴人申請迴避者，應由申評會命其迴避。

性騷擾事件申訴及申復之處理、調查、評議之人員對於當事人之姓名、其他足以辨識身分之資料或申訴事件內容，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，違反者，應即終止其參與申評會議事，並得視其情節輕重，報請機構首長依法懲處並解除其聘（派）兼任。

第 13 條　當申評會對於性別平等工作法第 12 條各款性騷擾事件之決議應以書面通知當事人及其所屬機構，並註明當事人對於申訴案之決議有異議者，得於決議送達之次日起 20 日內提出申復，但申復之事由發生在後或知悉在後者，自知悉時起算。

申復應以書面敘述理由，連同原申訴決議書影本，向原為申訴決議之申評會為之。申評會認為申復無理由者，應維持原申訴決議；有理由者，應變更原申訴決議，並通知當事人及相關機構。

申復處理除法令另有規定外，準用申訴程序之規定。

同一性騷擾事件已經依性別平等工作法或性騷擾防治法調查（含申復）完畢，並將調查結果函復當事人者，不得就同一事由再提申訴。

申評會對於性騷擾防治法第 2 條各款性騷擾事件之調查及處理結果應以書面通知當事人及所在地直轄市、縣(市)主管機關，並註明對申訴案之調查結果有異議者，得於調查通知送達之次日起 30 日內向所在地直轄市、縣(市)主管機關性騷擾防治委員會提出再申訴。

第 14 條　有下列情形之一者，當事人得對申評會之決議提出申復：

一、 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。

二、申評會之組織不合法者。

三、依本要點第 12 條規定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。

第 15 條　本公司及各機構對員工性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重，依本公司從業人員獎懲標準或有關法令予以適當之懲處；如涉及刑事責任，本公司應協助申訴人行法律途徑；如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處。

第 16 條　本公司及各機構對於性騷擾申訴案件應採取追蹤、考核及監督，確保申訴決議確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。

第 17 條　本公司及各機構認為當事人有輔導、醫療等需要者，得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第 18 條　申評會委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得依規定支領撰稿費，非本公司及各機構之兼職委員出席會議時並得支領出席費。

第 19 條　本公司及各機構委託其他民間企業處理業務時，應於委託契約中敘明要求其遵守本要點之規定，如受託單位所屬員工有本要點所稱性騷擾情事，經評議成立者，得列入違約事由。

第 20 條　申評會所需經費由各機構相關預算項下支應。

第 21 條　本公司不會因所屬人員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。

第 22 條　本辦法未盡事宜，依性別平等工作法辦理，若有牴觸性別平等工作法者，牴觸無效。

第 23 條　本要點經總經理核定後實施，修正時亦同。