

中華電信股份有限公司性騷擾防治措施及申訴處理要點

中華民國 91 年 7 月 16 日信人二字第 91A3500550 函訂定

中華民國 95 年 7 月 19 日信人二字第 95A0001258 函修正

中華民國 97 年 4 月 9 日信人二字第 0970000528 函修正

中華民國 103 年 4 月 17 日信人二字第 1030000383 函修正

中華民國 106 年 3 月 31 日信人二字第 1060000422 函修正

中華民國 108 年 1 月 24 日信人二字第 1080000122 函修正

第 1 條 中華電信股份有限公司（以下簡稱本公司）及所屬一、二級機構（以下簡稱各機構）為防治性騷擾及保護被害人之權益，並建立尊重、平等之性別和諧工作環境，依據性別工作平等法、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則、性騷擾防治法暨相關法規訂定本要點。

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。

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 本要點所稱性騷擾，依性別工作平等法第 12 條及性騷擾防治法第 2 條分別認定之。

依性別工作平等法所稱之性騷擾，謂下列二款情形之一：

一、受僱者於執行職務時，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。

二、雇主對受僱者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。

依性騷擾防治法所稱性騷擾係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、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。

二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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、計劃、活動或正常生活之進行。

第 4 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，以利申訴人申訴，並應考量申訴人性別，由適當人員受理。

第 5 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、人力資源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。

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人力資源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 6 條 性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事實發生之日起 1 年內，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。

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。

第 7 條 申訴人於申評會作成決議前，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 8 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 9 條第 1 項各款情事，決議不予受理外，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，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，調查時得訪談雙方當事人，當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質，並得於被申訴人之工作場所進行搜證及訪查。於訪查申訴人時，申訴人得經專案小組同意，由相關人員陪同調查；被申訴人接受調查時，亦同。專案小組亦得邀請專業人員參與調查工作，並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 9 條 申訴案件有下列各款情形之一者，應決議不予受理：

一、申訴不符規定程式而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正者。

二、提起申訴逾申訴期限者。

三、申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人或委任代理人者。

四、同一事由經申訴決議確定或依性別工作平等法提起之申訴案撤回後，再提起申訴者。

五、對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。

六、無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機構及住居所者。

七、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。

第 10 條 參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議之人員，其本人為當事人或與當事人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。應迴避而不自行迴避或其他具體事實，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。

前項人員對於當事人之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，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。

第 11 條 申評會對依性騷擾防治法提起之申訴案，已進入偵查或審判程序者，如認為確有必要者，得報經所在地直轄市、縣(市)主管機構同意偵查或審判程序終結前停止該事件之處理。

第 12 條 當申評會對於性別工作平等法第 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。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。

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 13 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；如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處。

第 14 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 15 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 16 條 本公司及各機構應鼓勵所屬人員參與性騷擾防治相關教育訓練。

第 17 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 18 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 19 條 申評會所需經費由各機構相關預算項下支應。

第 20 條 本要點經總經理核定後實施，修正時亦同。