

台灣電力股份有限公司防治性騷擾措施申訴調查及懲戒處理要點

中華民國 91 年 6 月 13 日 發布 (人資處主辦)

中華民國 111 年 10 月 27 日 修正 (人資處主辦)

- 一、本公司為提供員工、求職者、承攬商員工、員工之服務對象及來訪者等免受性騷擾之工作及服務環境，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，特依「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及「性騷擾防治準則」規定，訂定本要點。
- 二、本要點所定性騷擾，其範圍包含當事人間有下列情形之一者：
 - (一) 適用性別工作平等法：
 1. 指員工於執行職務時，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。
 2. 雇主或主管對員工、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、獎懲之交換條件。
 - (二) 適用性騷擾防治法：除性侵害犯罪以外（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：
 1. 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。
 2. 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、計畫、活動或正常生活之進行。
- 三、各單位應採行適當措施，防治性騷擾行為之發生，以保護本要點所定人員不受性騷擾之威脅。

對非於各單位所能支配、管理之工作場所工作者，應為工作環境性騷擾風險類型辨識提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。
- 四、各單位於知悉有性侵害、性騷擾或疑似情事發生之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，留存相關書面紀錄並注意下列事項：
 - (一) 保護被害人之權益及隱私。
 - (二) 對所屬場域空間之改善。
 - (三) 對行為人之懲處。
 - (四) 其他防治及改善措施。
- 五、各單位應妥適利用集會、廣播、印刷品及網路等各種傳遞訊息方式，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並利用辦理年度訓練、講習時規劃相關課程。
- 六、本公司由總管理處設置受理性騷擾申訴之管道如下，各單位應將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

申訴專線電話：(02)2366-7730
申訴專用傳真：(02)2367-9295

申訴電子信箱：a960601@taipower.com.tw

申訴專用信箱：100208 臺北市羅斯福路三段 242 號 11 樓

台灣電力公司性騷擾申訴評議委員會(窗口：人力資源處)

七、本公司由總管理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案件。

申評會置委員十一人，其中一人為主任委員，由總經理指定副總經理一人兼任，並為會議主席，主任委員因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員，由總經理就本公司員工、社會公正人士、民間團體代表及專家學者聘(派)兼任之，其中女性委員不得少於二分之一，男性委員不得少於三分之一。委員中社會公正人士、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，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

申評會置執行秘書一人，幹事若干人，由總經理就本公司員工中遴派兼任之。申評會開會時委員應親自出席，不得代理，且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。

申評會由本公司員工派兼之委員，應按月輪值，以利申訴案件之受理。

申評會委員均為無給職。但非本公司員工之兼職委員出席會議時，得支領出席費。

八、性騷擾事件之申訴，受害人或其代理人應向本公司申評會為之；雇主為性騷擾行為人時，員工或求職者除向本公司申評會申訴外，亦得向直轄市、縣(市)主管機關提出申訴。

申訴得以言詞或書面提出，申訴如屬性騷擾防治法規之性騷擾事件者，申訴期間於事件發生後一年內為之。以言詞為申訴者，受理之人員應作成紀錄，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。申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- (一) 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、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、國民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、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所，並檢附委任書。
- (四) 申訴之事實內容、相關證據及請求事項。
- (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，應通知申訴人於十四日內補正。

九、申評會之評議程序：

- (一) 接獲性騷擾申訴案件，應送請當月輪值之委員於三日內確認是否受理。不受理之申訴案件，應提申評會備查，並於接獲申訴案二十日內，以書面通知當事人，如適用性騷擾防治法之案件，應副知主管機關。另，適用上開法源之案件，如加害人非本公司員工時，應於接獲申訴案件時採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送單位所在地所轄之直轄市、縣(市)主管機關。
- (二) 確認受理之申訴案件，主任委員應於三日內指派三人以上之委員組成

專案小組進行調查，前述專案小組女性委員比例不得少於二分之一。承攬商員工於本公司執行其雇主交付之職務時，如遭受本公司員工性騷擾，本公司得與承攬商事業單位共同組成專案小組進行調查。

- (三) 專案小組依第十點之原則進行調查。調查結束後，並應作成調查報告書，提申評會評議。
- (四) 申訴案件之評議，必要時得通知當事人及關係人到場說明，並邀請與案情有關之人員或專家、學者列席。
- (五) 申評會會議以不公開方式為之，對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決議。決議成立時，應作成懲處或其他適當處理等建議；決議不成立者，得審酌審議情形，為必要處理之建議。
- (六) 申訴決議應載明處理結果之理由、申復或再申訴之期限及受理機關，以書面通知申訴人、申訴之相對人及雙方雇主；屬性騷擾防治法規範之申訴案應通知所轄之直轄市、縣（市）主管機關。
- (七) 申訴案件應自受理之次日起二個月內調查完成及作成決定，必要時得延長一個月，並通知當事人。

十、申評會調查性騷擾事件之調查原則：

- (一) 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並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) 被害人之陳述明確，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。如當事人或關係人因故無法親自到場說明，得以視訊會議或電話方式進行訪談及調查。
- (五) 性騷擾事件之當事人或關係人有權力不對等之情形時，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分之資料，除經有行為能力之被害人同意或犯罪偵查機關依法認為有必要者外，應予保密。
- (八) 性騷擾事件當事人及關係人應負保密義務，於申評會及調查小組會議中均不得自行錄音錄影，並應簽署保密切結書及訪談錄音同意書。
- (九) 性騷擾事件調查及處理過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導、醫療及法律協助。
- (十) 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。

十一、參與性騷擾申訴案件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴案件內容及當事人相關身分資料，應予保密。違反者，主任委員應立即終止其參與，並報請總經理視情節輕重依本公司獎懲相關規定辦理懲處及追究相關責任，其為申評會委員者，並解除其聘（派）兼。

前述違反者如非本公司人員，得函請其服務機關（構）處理，其為申評會委員者，並解除其聘（派）兼。

十二、申評會作成決議前，得由申訴人或授權其代理人以書面撤回其申訴；申訴

經撤回者，不得就同一事由再為申訴。申評會於接獲撤回申訴申請後，即予結案備查。

十三、性騷擾申訴案件有下列情形之一，應不予受理：

- (一) 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。
- (二) 同一事件經申復決議確定或已調查完畢，並將結果函復當事人者。
- (三) 同一事由已撤回後，再提起申訴者。但適用性騷擾防治法之案件非經直轄市、縣(市)主管機關調解成立，而撤回申訴者，不在此限。
- (四) 申訴書或言詞作成之紀錄，未於第八點第三項所定期限內補正者。

十四、申訴案件經決議確定後，有下列情形之一，當事人得向申評會提出申復：

- (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。

十五、申訴案件經決議後，當事人對該決議有異議者，依下列規定向申評會提出申復或向主管機關提出再申訴：

(一) 屬性別工作平等法規範之性騷擾事件：

1. 當事人得於收到決議書次日起二十日內，以書面向申評會提出申復。但申復之事由發生在後或知悉在後者，應自當事人知悉之日起算。
2. 申復應以書面敘明理由連同原決議書影本，向申評會提出。
3. 申評會認為申復無理由者，應維持原決議；有理由者，應變更原決議，並通知當事人及相關機關。申復案件經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。
4. 申復除本要點另有規定外，準用申訴程序之規定，調查程序則以書面審查為原則。

(二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向服務單位所在地之直轄市、縣(市)主管機關提出再申訴。

十六、參與申訴案件之處理、調查、評議之相關人員，有下列各款情形之一者，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。
- (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。
- (三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。
- (四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。

前項人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一) 有前項所定之情形而不自行迴避。
- (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

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，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申評會命其迴避。

- 十七、性侵害、性騷擾行為如經調查屬實，應視情節輕重，對加害人為適當之懲處或處理，並請所屬單位監督其閱讀本公司網路學院性騷擾防治相關課程並撰寫閱讀心得，除本公司之處理外，並應負民事賠償責任；如經證實為不實者，得視情節輕重，對申訴人為適當之懲處或處理。申評會之評議結果應簽陳總經理核定後，移送所屬單位，依本公司相關規定辦理。懲處事宜均由被申訴人所屬單位填報獎懲報核表及名冊，提送主管處員工獎懲審查委員會審議，並將結果送人力資源處核備；無主管處或被申訴人係主管處人員者則提送人力資源處核轉本公司員工獎懲審查委員會審議。
- 十八、各單位對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤，以確保申評會所作決定有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。對於重複成立性騷擾事件之被申訴人，該員所屬單位應積極主動協助其進行精神心理治療，並與諮商（詢）機構或心理師聯繫，建立追蹤機制，確實協助員工矯正言行，以維護性別友善尊重的環境。
- 十九、辦理性騷擾防治及申訴業務所需經費，由本公司相關預算項下支應。
- 二十、未盡事宜，依性別工作平等法、性騷擾防治法及相關法規辦理。
- 二十一、本要點自發布日施行。

台灣電力股份有限公司防治性騷擾措施申訴調查及懲戒處理要點修訂歷程

中華民國 091 年 06 月 13 日電人字第 09106060671 號函公布

中華民國 091 年 09 月 25 日電人字第 09109063261 號函修正

中華民國 095 年 11 月 28 日電人字第 09511070311 號函修正

中華民國 098 年 05 月 22 日電人字第 09805069611 號函修正

中華民國 101 年 10 月 15 日電人字第 10108064471 號函修正

中華民國 106 年 05 月 26 日電人字第 1068043786 號函修正

中華民國 106 年 10 月 12 日電人字第 1068090290 號函修正

中華民國 109 年 07 月 10 日電人字第 1098027139 號函修正

中華民國 110 年 08 月 27 日電人字第 1108081343 號函修正

中華民國 111 年 10 月 27 日電人字第 1118135294 號函修正