

# 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 114 年 1 月 24 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，特依下列法規，訂定本要點：

- (一) 性別平等工作法
- (二) 性別平等工作法施行細則
- (三) 性騷擾防治法
- (四) 性騷擾防治法施行細則
- (五) 性騷擾防治準則
- (六) 跟蹤騷擾防制法
- (七) 工作場所性騷擾防治措施準則

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) 適用性別平等工作法

- 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。
- 3. 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。

(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：

- 1. 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。
- 2. 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。
- 3. 權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務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。

(三) 適用跟蹤騷擾防制法：指員工遭受其他員工或他人，或對其他員工或他人為該法第三條所訂之跟蹤騷擾行為。

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，應採取下列立即

且有效之糾正及補救措施，留存相關書面紀錄；被害人及行為人分屬不同事業，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之所屬單位，亦同：

(一) 因總管理處接獲被害人申訴而獲通報知悉性騷擾之情形時：

1. 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
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. 對行為人為適當之處理。

(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

1. 就相關事實進行必要之釐清。
2. 依被害人意願，協助其提起申訴。
3. 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。

依前項各款情形知悉案件發生並進行各項作為時，過程應保護被害人之權益及隱私，以及對所屬場域空間進行改善。

如各單位所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，於知悉時亦應注意被害人安全及隱私之維護，協助被害人申訴及保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理，並檢討場所安全。

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，並針對全體員工，實工作場所性騷擾防治之教育訓練；針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。

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。

申評會置委員至少十一人，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、性別平等工作法規範之性騷擾事件受害人或其代理人，提起申訴應向本公司申評會為之；但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

(一) 被申訴人屬最高負責人。

(二) 本公司未處理，或申訴人不服本公司所為調查或懲戒結果。

申訴人依前項但書規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

(一) 被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。

(二) 被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。

(三) 如被申訴人為最高負責人，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。

被申訴人如為本公司最高負責人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向服務單位申請調整職務或工作型態至調查結果送達本公司之日起三十日內，服務單位不得拒絕。

如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，依下列管道提出申訴：

(一) 申訴時，如行為人為本公司員工，向本公司申評會提出；如行為人非為本公司員工，則向其所屬機關（構）等單位提出。

(二) 如行為人為本公司最高負責人，向本公司所在地之地方主管機關提出；如行為人為其他機關（構）等單位之最高負責人或僱用人，則向其所在地之地方主管機關提出。

(三) 申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

前項如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，依下列規定之期限提出申訴：

(一) 屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。

(二) 屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

向本公司申評會為申訴者，得以言詞、電子郵件或書面提出，以言詞或電子郵件為申訴者，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。上述書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並應載明下列事項：

(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、聯絡電話，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，如適用性別平等工作法者，於受理申訴時，應通知地方主管機關；如適用性騷擾防治法者，接獲申訴而不具調查權限者，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（以下稱調查單位），未能查明調查單位者，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。就上述移送，應以書面通知當事人，並副知地方主管機關；如認有性騷擾防治法第十四條第五項所定不予受理情形之一者，應即移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查；如適用跟蹤騷擾防制法者，應協助被害人向警察機關報案申請書面告誡；被害人亦得逕自向警察機關報案。
- (二) 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) 適用性別平等工作法之案件，申訴決議應載明處理結果之理由、申復之期限及受理機關，以書面通知申訴人、申訴之相對人及雙方雇主，如經調查認定屬性騷擾，另應將處理結果通知地方主管機關；適用性騷擾防治法之案件，應將調查報告及處理建議移送地方主管機關審議。
- (七) 申訴案件應自接獲之翌日起二個月內調查完成或作成決定；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，並保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益。
- (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) 除有詢問當事人之必要外，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，應予保密。但有下列情形之一者，不在此限：
  1. 被害人為成年人，經本人同意。但心智障礙者、受監護宣告或輔助宣告者，應以其可理解方式提供資訊；受監護宣告者並應取得其監護人同意。

2. 檢察官或法院依法認為有必要。

- (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) 進行調查時，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。

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、申訴人向本公司提出性騷擾之申訴時，得於本公司決議書送達前，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。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

十三、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。

十四、申訴案件經決議後，當事人對該決議有異議者，依下列規定及管道辦理：

- (一) 屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

1. 向本公司申評會提出申復：

- (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。

2. 向地方主管機關提起申訴：申訴人如不服本公司調查或懲戒結果，得逕向地方主管機關提起申訴。

(二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：申訴人及行為人對於地方主管機關所為之調查結果決定不服者，得依法提起訴願。

十五、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、家長及家屬關係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准駁前，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。

十六、性侵害、性騷擾被申訴人屬公司各級主管或具權勢地位者，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，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。如經調查屬實，應視情節輕重，對被申訴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，情節重大者，得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。除本公司之處理外，並應負民事賠償責任；如經證實有惡意虛構之事實者，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。

十七、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。

十八、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。

十九、未盡事宜，依性別平等工作法、性騷擾防治法、跟蹤騷擾防制法及相關法規辦理。

二十、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正歷程**

中華民國 91 年 6 月 13 日電人字第 09106060671 號函公布

中華民國 91 年 9 月 25 日電人字第 09109063261 號函修正

中華民國 95 年 11 月 28 日電人字第 09511070311 號函修正

中華民國 98 年 5 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 5 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 7 月 10 日電人字第 1098027139 號函修正

中華民國 110 年 8 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

中華民國 113 年 3 月 8 日電人字第 1138025609 號函修正

中華民國 114 年 1 月 24 日電人字第 1148008617 號函修正