

台灣自來水股份有限公司性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點

本公司92年9月16日台水人字第09200285030號函發布
本公司96年1月16日台水人字第09600021390號函修正
本公司99年12月13日台水人字第0990044172號函修正
本公司101年11月8日台水人字第1010037461號函修正
本公司105年9月12日台水人字第1050026635號函修正
本公司108年1月30日台水人字第1080003661號函修正
本公司109年12月15日台水人字第1090040913號函修正
本公司112年4月20日台水人字第1120013261號函修正
本公司113年6月12日台水人字第1130019792號函修正
本公司114年9月5日台水人字第1140031526號函修正

一、台灣自來水股份有限公司（以下簡稱本公司）為執行性別平等工作法（以下簡稱性工法）第十三條第一項、性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）第七條第一項及工作場所性騷擾防治措施準則（以下簡稱工作場所準則）相關規定，特訂定本要點。

二、本要點適用於本公司及所屬區管理（工程）處員工相互間、員工與求職者、服務對象或工作場域內來訪者間發生之性騷擾事件。

本公司員工於工作時間或工作場域外，對不特定之個人有性工法及性騷法所定性騷擾之情形時，經被害人向本公司申訴或經警察機關移送時亦適用之。

三、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）性工法之性騷擾：

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）性騷法之性騷擾，指除性侵害犯罪以外，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：

1. 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。
2. 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。
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。

性騷擾之樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：

（一）羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。

- (二)跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
- (三)偷窺、偷拍。
- (四)曝露身體隱私部位。
- (五)以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。
- (六)乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。
- (七)其他與上述六款情形相類似行為。

排除性工法、性別平等教育法申訴之適用，其餘性騷擾事件均適用性騷法。有下列情形之一者，適用性工法之規定：

- (一)受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
- (二)受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
- (三)受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、言詞、行為、認知或其他具體事實為之。

- 四、本公司應採行適當措施，防治前點所定性騷擾行為，俾提供免受性騷擾之工作及服務環境，並設置專線電話、傳真或電子信箱等申訴管道，另應將相關資訊公開揭示（本公司及所屬區管理（工程）處性騷擾申訴方式如附表）。
- 五、本公司應妥適利用集會、廣播、印刷品及網路等各種傳遞訊息方式，加強所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並於新進員工、各階層主管及在職員工之內部教育訓練、講習課程中，規劃性別平等知能及性騷擾防治相關課程內容。
前項教育訓練，由擔任主管職務、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員者，優先實施，並且每年定期接受相關教育訓練。
- 六、本公司總管理處及各區管理（工程）處應分別設置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，申評會之組成如下：
 - (一)申評會應置委員七人至十五人，其中一人為召集人，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；其餘委員女性不得少於二分之一，男性不得少於三分之一，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。
 - (二)總管理處申評會之召集人由本公司總經理聘請副總經理兼任；所屬區管理（工程）處申評會之召集人由處長聘請副處長兼任。其餘委員由本公司員工、社會公正人士及專家學者聘（派）兼任之。
 - (三)委員任期二年，期滿得續聘（派）之，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。
 - (四)申評會置執行秘書一人，幹事若干人，由本公司總經理或各區管理（工程）處處長就本單位員工中遴派兼任。
 - (五)申評會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，且出席委員應有外部委員，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、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，若屬適用性工法案件得向所屬單位提出申訴，屬適用性騷法案件，向性騷擾事件發生地之警

察機關提出申訴。

前項申訴得以書面、電子郵件或言詞提出，其以言詞提出者，受理人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名蓋章：

(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、國民身分證統一編號或護照號碼、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。

(二)申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

申訴書或紀錄不合前項規定，其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

本公司員工於訓練期間遭受性騷擾事件，亦得依本要點提起申訴，由訓練單位受理性騷擾申訴後，移送被害人所屬單位續為調查。訓練單位並應於知悉性騷擾事件發生時，立即採取有效之糾正及補救措施。

各單位接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關，並應將處理結果通知地方主管機關。

若單位無受理申訴調查權限，應移送具管轄權之機關並副知當事人。

八、各單位於知悉有性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正與補救措施，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)因接獲被害人申訴而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. 對性騷擾事件進行調查。
4. 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、社會福利資源及其他必要之服務。

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、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，且應保護當事人之隱私及其他人格法益，並以被害人之機關主責受理申訴及調查及通知被害人勞務提供地之地方主管機關。

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。

各單位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。

九、本公司首長及各級主管涉及性騷擾事件之申訴程序如下：

(一)本公司董事長涉及性工法之性騷擾事件，申訴人為適用公務人員保障法之人員，應向經濟部提出申訴，其處理程序依經濟部相關規定辦理，其餘人員得逕向地方主管機關

提出申訴。

(二)本公司所屬各區管理(工程)處處長涉及性工法之性騷擾事件，由本公司受理申訴，並依本要點規定辦理；涉及性騷法之性騷擾事件，應向各單位所在地之直轄市、縣(市)主管機關申訴。

(三)性騷擾行為人為各級主管或因業務關係有管理監督權者，員工除依本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。

本公司首長或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，依性工法規定，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。

十、非加害人所屬單位接獲性騷擾申訴時，仍應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加害人所屬單位續為調查；加害人非本公司員工時，應移送其所在地直轄市、縣(市)主管機關。

十一、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，並於送達申評會後即予結案備查；其依性工法及性騷法提起申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十二、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

(一)申訴不符第七點程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。

(二)申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。

(三)同一事由經調查、審議完畢，並將調查結果函復當事人。

(四)對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。

性騷擾事件有上述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。

十三、申評會評議程序如下：

(一)確認受理之申訴案件，召集人應指派三人以上之委員組成專案調查小組，並應有一人以上具備性別意識之外部專業人士，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)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。

(四)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。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。

(五)申訴決定應載明理由、申復或再申訴之期限及受理機關(單位)，以書面通知當事人。

(六)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。

十四、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，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，召集人應即終止其參與，並得視其情節輕重，簽報依法懲處並解除其聘(派)兼。

前述違反者如非本公司人員，得函請其服務機關(構)依規處置，其為申評會委員者，

並解除其聘（派）兼。

十五、參與性騷擾申訴案件之處理、調查及評議人員，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。

前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，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，於申評會就該申請事件為準駁之決定前，應停止其參與申訴案件程序。

有第一項所訂情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申評會依職權命其迴避。

十六、申訴案件逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，得分別依下列程序提出救濟：

(一)申訴人如認本公司未處理或不服本公司所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二之一條第二項、第三項規定，向地方主管機關提起申訴。

(二)被申訴人對申訴案件之決議有異議者，得於審議決議送達之次日起三十日內，以書面附具新理由或新事證提出申復，由受理單位另召開申評會審理之。申訴案件經結案後，不得就同一事由再提出。

(三)當事人為銓敘審定有案之人員，得於期限屆滿或審議決議送達之次日起三十日內，繕具復審書經由本公司陳報經濟部，向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

十七、員工性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重對申訴之相對人依本公司相關懲處規定，作成適當之申誡、小過、大過、調職、解聘（僱）等處分或其他處理措施，如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處或處理。

十八、本公司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。

十九、被害人需輔導、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、申評會委員均為無給職，但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非本公司之兼職委員出席會議時並得支領出席費。

二十一、申評會所需經費由本公司相關預算項下支應。

二十二、本要點自發布日施行，其修正時亦同。

二十三、本要點如有未規範事項，適用性工法及工作場所性騷擾防治措施準則等相關法令之規定辦理。