

國營臺灣鐵路股份有限公司

性騷擾防治申訴調查及懲戒處理要點

民國113年06月28日鐵人考字第1130022639號函訂定

- 一、國營臺灣鐵路股份有限公司（以下簡稱本公司）為提供免受性騷擾之工作及服務環境，採取適當之預防、糾正、懲處等相關措施，維護當事人之權益及隱私，特依性騷擾防治法第七條第一項、性別平等工作法第十三條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則，訂定本要點。

本公司性騷擾防治申訴及懲戒處理，除法令另有規定外，依本要點規定行之。

- 二、本要點適用本公司、各分支機構、各派出單位員工、求職者、派遣勞工、實習生及技術生相互間或員工與非本公司人員間所發生之性騷擾事件。

本公司最高負責人涉及性騷擾案件，倘申訴人具公務人員資格者，依性別平等工作法第三十二之三條規定及交通部性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點，應向該部申訴；倘申訴人不具公務人員資格者，除依本公司內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。

本公司各分支機構、各派出單位首長涉及性騷擾案件，申訴人應向本公司提出申訴，其處理程序依本公司相關規定辦理。

- 三、本要點所稱性騷擾，指性別平等工作法第十二條、性騷擾防治法第二條，並得綜合審酌工作場所性騷擾防治措施準則第五條各款情形者。

- 四、本公司、各分支機構、各派出單位於知悉性騷擾之情形時，應依性別平等工作法第十三條第二項及性騷擾防治法第七條第二項規定採取立即有效之糾正及補救措施，防制性騷擾行為，各分支機構、派出單位並分別設置專線電話、傳真及專用信箱。

本公司專線電話(02-2311-1909)、傳真(02-23884264)、專用信

箱(台北市北平西路三號)等廣納建言，如有性騷擾或疑似事件發生時，應即檢討、改善防制措施。

本公司、各分支機構、各派出單位員工於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，本公司、分支機構、各派出單位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。

五、本公司、各分支機構、各派出單位應妥善利用各種集會及訓練課程傳遞訊息，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

本公司、各分支機構、各派出單位就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

(一) 員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

(二) 擔任主管職務以及參與性騷擾申訴案件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，以本公司之董事、監察人、經理人及擔任主管職務者，優先實施。

六、本公司、各分支機構、各派出單位設性騷擾防治申訴評議委員會(以下簡稱申評會)，受理性騷擾申訴及調查案件。

申評會置委員八人，其中一人為主任委員，由副主管以上人員兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議，得指定委員代理之；其中委員男、女性委員各一人由臺灣鐵路工會或各地區分會推薦；委員中應聘有具備性別意識之專業人士至少一名；其餘委員由總經理、分支機構首長或派出單位首長，予以指定或選聘本公司在職員工擔任。申評會委員人數，女性委員不得低於二分之一，男性委員不得低於三分之一，並以男性、女性委員人數各半為組設原則。

召開申評會，委員應親自出席，不得代理。應有全體委員二分之一以上出席始得開會，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。

委員任期二年，均為無給職，期滿得續聘(派)之，因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

各申評會置執行秘書一人，由本公司、各分支機構、各派出單位之(兼任)人事主管兼任；幹事若干人，由本公司、各分支機構、

各派出單位之人事（或兼任人事業務）人員派兼之，處理申評會幕僚業務。

申評會由本公司、各分支機構、各派出單位員工派兼之委員，應按月輪值，以利申訴案件之受理。

七、性騷擾案件之被害人或其法定代理人、委任代理人除可依相關規定請求協助外，並得向加害人所屬單位申評會提出申訴。

前項申訴，得以言詞或書面提出，以言詞為申訴者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱讀，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，並由申訴人簽名或蓋章。

（一）申訴人或其法定代理人、委任代理人員之姓名、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，而其情形可補正者，申評會應通知申訴人於十四日內補正。

派遣勞工如遭受本公司員工性騷擾時，本公司、各分支機構、各派出單位將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

八、申訴人於申評會作成決議前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，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。

九、申評會處理程序如次：

（一） 屬性別平等工作法規範之性騷擾申訴案件：

1. 應於性騷擾申訴案件受理或移送到達之日起七日內，由主任委員指派三人以上之委員組成調查小組（其中成員應有具備性別意識之外部專業人士），進行調查或移送相關單位。

2. 調查小組調查過程以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他權益，調查結束後，並應作成調查報告書，其內容包

括下列事項，並將移送申評會審議處理：

- (1) 性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
 - (2) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
 - (3) 事實認定及理由。
 - (4) 處理建議。
3. 評議時，得通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗者協助。
 4. 申評會對申訴案件之評議，應參考申訴調查小組之調查報告書，作出成立或不成立之決議。決議成立者，應作成懲處或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。
 5. 申訴決議應載明理由，以書面通知申訴人、被申訴人、申訴之相對人及服務單位，並移請相關機關（單位）依規定辦理。
 6. 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。

(二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾申訴案件：

1. 由主任委員指派三人以上之委員組成調查小組（其中成員應有具備性別意識之外部專業人士），進行調查或移送相關單位。
2. 調查小組調查過程以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他權益。
3. 調查單位依性騷擾防治法所為調查報告書及處理建議，應載明下列事項：
 - (1) 性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
 - (2) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
 - (3) 申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。
 - (4) 相關物證之查驗。
 - (5) 性騷擾事件調查結果及處理建議。
4. 調查結束後，並應作成調查報告書及處理建議，移送直轄市、縣（市）主管機關辦理。

5. 應於性騷擾申訴案件受理或移送到達之日起七日內，開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

十、申評會調查及評議原則如下：

- (一) 性騷擾事件之調查以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他權益。
- (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機會。被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (三) 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。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。
- (四) 處理性騷擾案件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- (五) 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法律協助。
- (六) 對於在性騷擾案件申訴、調查、偵察或審理程序中，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、屬性別平等工作法規範之性騷擾申訴案件倘符合公司法第三十二條之一之不予受理之情形者，應由申評會決議不予受理；屬性騷擾防治法規範之性騷擾申訴案件倘符合公司法第十四條之不得提出申訴或不予受理之情形者，應由申評會決議不予受理。

十二、參與性騷擾案件之處理、調查、評議人員，對於申訴案件內容應予保密，違反者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節，報請本公司首長、各分支機構首長或各派出單位首長依法懲處或解除其聘（派）任。

十三、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、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，當事人得以書面舉其原因及事實，向申評會申請迴避。

被申請迴避之調查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。

十四、屬性別平等工作法之性騷擾申訴案件，當事人屬適用或準用公務人員保障法之對象，不服本公司、各分支機構、各派出單位調查結果者，得於收到書面通知次日起三十日內，繕具復審書經由本公司向公務人員保障暨培訓委員會提起復審；當事人非屬公務人員保障法之適用或準用對象，認為本公司、各分支機構、各派出單位未處理、不服本公司、各分支機構、各派出單位調查結果或本公司、各分支機構、各派出單位於知悉性騷擾情形時未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十二條之一或第三十四條規定，逕向地方主管機關提起申訴。

屬性騷擾防治法之性騷擾申訴案件，申訴人及行為人對於地方主管機關之調查結果不服者，得於收到書面通知次日起三十日內，依訴願法提起訴願。

十五、本公司、各分支機構、各派出單位員工經申評會調查有對他人為性騷擾事實，經決議申訴案成立時，應視情節依相關法規作成懲處之建議移送考成(核)委員會審議。如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處建議。

前項性騷擾或誣告之事實，涉及刑事責任，且非屬告訴乃論

之罪者，應報請移送司法機關處理。

十六、申評會對於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。

十七、申評會委員均為無給職，撰寫調查報告書得支領撰稿費，外聘委員出席會議時得支領出席費。

十八、申評會所需經費由本公司、各分支機構、各派出單位相關預算下支應。

十九、本要點經總經理核定後生效，修正時亦同。