

台灣中油股份有限公司性騷擾防治申訴及懲處處理要點

中華民國 91 年 7 月 23 日訂定
中華民國 97 年 11 月 4 日修正
中華民國 101 年 9 月 28 日修正
中華民國 108 年 6 月 19 日修正
中華民國 109 年 6 月 20 日修正
中華民國 112 年 1 月 31 日修正
中華民國 113 年 8 月 12 日修正

- 一、台灣中油股份有限公司（以下簡稱本公司）為提供所屬員工（含受僱者、實習人員、工讀生）、勞務承攬人員及求職者或受服務人員免於性騷擾之工作及受服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，以維護當事人權益，特依性別平等工作法、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法以及性騷擾防治準則相關規定，訂定本要點。
- 二、本公司性騷擾防治申訴及懲處處理，除法令另有規定外，依本要點之規定行之。
- 三、本要點所稱之性騷擾，指當事人間有下列情形之一：
 - （一）適用性別平等工作法：
 - 1、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、主管對下屬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，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、求職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。

四、性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，如有下列各款情形之一者，亦得審酌認定之：

- (一) 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。
- (二) 寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- (三) 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

五、本公司應採行適當之措施，防治本要點所指之性騷擾行為發生，並以設置專線電話、傳真、電子信箱等方法廣納建言及接受申訴，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，由指定之人員負責性騷擾之申訴、調查及處理；如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

六、本公司各單位應妥適利用集會、廣播及印刷品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，並於各種教育訓練、講習課程中，合理規劃性別平等權利及性騷擾防治等相關課程。

前項教育訓練，擔任主管職務者以及本公司各單位辦理性騷擾申訴事件業務同仁，優先實施，且每年應定期接受相關教育訓練。

七、本公司各單位於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一) 因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- 1、考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之勞動條件作不利之變更。
- 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、協助申訴人向本公司提出性騷擾申訴，啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
- 4、被申訴人具權勢地位，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。

- 5、性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。情節重大者，本公司得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
- 6、如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- 1、先就相關事實進行必要之釐清及查證。
- 2、告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
- 3、對相關人員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。

本公司因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本公司仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

本公司設有員工協助方案，每位員工每年度得有八小時由本公司付費之諮商服務，員工因受性騷擾而有情緒上的困擾，均可利用之；若申訴人或被害人非本公司員工，本公司將應其請求，提供至少二次之心理諮商協助。

各單位於知悉有性騷擾之情形時，除應採取立即且有效之糾正及補救措施，改善或維護所屬工作場域空間之安全，並保護雙方當事人之權益及隱私。

本公司得依法提供受害人行使權利之法律協助。

- 八、性騷擾之被申訴人如非為本公司員工，或申訴人如為勞務承攬人員、求職者或受服務人員，本公司仍將依本要點相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

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，本公司於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

- (一) 以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共

同協商解決或補救辦法。

(二) 保護當事人之隱私及其他人格法益。

九、員工於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，本公司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。

本公司知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

十、本公司於所屬公共場所及公眾得出入之場所，為有效預防並積極處理性騷擾事件，本公司作為如下：

(一) 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。

(二) 於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生有性騷擾事件當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施：

1、尊重被害人意願，減低當事人互動之機會，預防、減低行為人再度性騷擾之可能及避免報復。

2、注意被害人安全及隱私之維護。

3、協助被害人申訴及保全相關證據。

4、必要時協助通知警察機關到場處理。

5、檢討所屬場所安全。

6、其他認為必要之處置。

(三) 於性騷擾事件發生後知悉者，仍應採取有效糾正補救措施再次檢討所屬場所安全。

十一、本公司將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

十二、本公司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。

申評會置委員七至十五人，其中一人為主任委員，由人資業務督導副總經理兼任，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；除人力資源處處長為當然委員外，其餘委員由總經理就本公司員工、社會公正人士及專家學者聘（派）兼任之，其中女性委員不得少於二分之一，外聘委員不得少於二分之一。

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，由主任委員就本公司員工中遴派兼任之。

申評會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。

十三、適用性別平等工作法規範之性騷擾事件受害人，應向本公司申評會提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

（一）被申訴人屬本公司最高負責人。

（二）本公司未處理或不服本公司所為調查或懲處結果。

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。

有下列情形之一者，依各款規定辦理，不受前項規定之限制。但依前項規定有較長申訴期限者，從其規定：

（一）性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起三年內申訴。

（二）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，申訴人得向本公司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，本公司不得拒絕。

十四、適用性騷擾防治法案件，被害人得視行為人身分，依下列管道提

出性騷擾申訴：

- (一) 申訴時，行為人為本公司員工：向本公司申評會提出。
- (二) 申訴時，行為人非本公司員工：向其所屬政府機關（構）、部隊、學校提出。
- (三) 申訴時，行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人：向該單位或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。
- (四) 申訴時，行為人不明或為前三款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

十五、前條適用性騷擾防治法案件，被害人得於下列時效前提出申訴：

- (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。
- (三) 性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依上開各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

十六、向本公司申評會為性騷擾之申訴，以書面為之，必要時得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，由受理單位作成紀錄，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。申訴書或紀錄應由申訴人或法定代理人親自簽名，並載明下列事項：

- (一) 申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所、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、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話。
- (三) 申訴之事實發生日期、內容、相關事證或人證。
- (四) 請求事項。
- (五) 申訴之年月日。

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。

本公司受理性騷擾申訴後，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

十七、申訴人於申評會作成決定前，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。

十八、申評會評議程序如下：

- (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。
- (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，且以外聘委員及女性不少於二分之一為原則。
- (三) 調查過程應保護當事人及相關人之隱私及其他人格法益，必要時得請當事人及相關人到場說明，或以實地或其他適當方式進行訪談，在調查結束後，並應作成調查報告書，提申評會評議；調查報告書將包括下列事項：
 - 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。
- (四) 申訴案件之評議，得通知當事人到會說明，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。
- (五) 申評會對申訴案件之評議，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，並移請本公司處理；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。
- (六) 申訴決定應載明理由，以書面通知當事人。
- (七) 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，並通知當事人。

申訴人如認本公司未處理或不服本公司所為調查或懲處結果，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

申訴人如認本公司於知悉性騷擾情形時，未處理或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三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

屬性騷擾防治法規範之申訴案件，應通知直轄市、縣（市）主管機關。

十九、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

- （一）逾期提出性騷擾申訴。
- （二）申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人者。
- （三）同一事由經申訴決定（除有本要點第二十四點所列情形者外）或已撤回後無新事證，再提起申訴者。
- （四）對不屬性騷擾範圍之行為，提起申訴者。
- （五）無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所者。

二十、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請總經理依法懲處並解除其聘（派）兼。

二十一、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，其本人為申訴人、被申訴人或與申訴人、被申訴人有配偶、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。

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，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向申評會申請迴避。

二十二、性騷擾案件已進入司法程序，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議；已移送監察院調查或懲戒法院審理者，申評會得決議暫緩調查及評議，其期間不受本要點第十八點第一項第七款規定之限制。

二十三、性騷擾行為經調查屬實，本公司將視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定為適當懲處或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本公司並將協助申訴人提出告訴。

本公司依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本公司賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

二十四、申訴案件經申評會決定後，有下列情形之一者，申訴人得向申評會申請再評議：

- (一) 決定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) 參與決定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、鑑定人就為決定基礎之證言、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) 原決定就足以影響決定之重要證物漏未斟酌者。

申請再評議應於二十日內為之。其期間自申訴決定書送達申訴人之次日起算。但再評議之事由發生在後或知悉在後者，自知悉時起算。

申請再評議應以書面敘述理由，連同原申訴決定書影本，向原為申訴決定之申評會為之。

申評會認為再評議無理由者，應維持原申訴決定；有理由者，應變更原申訴決定，並通知當事人及本公司獎懲委員會。

再評議準用申訴程序之規定，原則上由專案小組書面審議為之。

申訴人對於本公司再評議結果如仍不服，若尚未依本要點第十八點第二項規定向地方主管機關提起申訴者，得準用該項規定向地方主管機關提起申訴。

屬性騷擾防治法規範之案件，申訴人及被申訴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。

二十五、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。

二十六、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。

二十七、申評會所需經費由本公司相關預算項下支應。

二十八、本要點奉總經理核定後施行。