

桃園國際機場股份有限公司性騷擾防治申訴調查 及懲戒處理要點

民國 99 年 12 月 16 日桃機人字第 0990033451 號函訂定
民國 101 年 8 月 17 日桃機人字第 1010014963 號函修正
民國 104 年 4 月 16 日桃機人字第 1041600400 號函修正
民國 106 年 4 月 18 日桃機人字第 1061600292 號函修正
民國 112 年 6 月 5 日桃機人字第 1121600628 號函修正
民國 113 年 6 月 6 日桃機人字第 1131610517 號函修正

一、(訂定依據及目的)

桃園國際機場股份有限公司(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,依性別平等工作法(簡稱:性工法)第十三條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則(簡稱:防治準則)第二條及性騷擾防治法(簡稱:性騷法)第七條第一項等規定,訂定本要點。

二、(適用對象)

本要點適用本公司員工相互間或員工與非本公司人員間所發生之性騷擾事件。

三、(性騷擾定義)

本要點所稱性騷擾及權勢性騷擾,謂符合性工法第十二條或性騷法第二條情形者。

四、(申訴管道)

(一)本公司設置處理性騷擾申訴及建言管道如下:

專線電話(03-3063896)、傳真(03-3063888)、電子信箱
(HR@taoyuan-airport.com)。

五、(防治及補救措施)

屬性工法之申訴案件,本公司於知悉性騷擾之情形,應採取立即且有效之糾正及補救措施,並注意下列事項:

(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.對行為人為適當之懲戒或處理。

(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. 適度調整工作內容或工作場所。
3. 依被害人意願，協助其提起申訴、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。

(三)屬性騷法之申訴案件，本公司於性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

1. 協助被害人申訴及保全相關證據
2. 必要時協助通知警察機關到場處理。
3. 檢討所屬場所安全。

本公司於性騷擾事件發生後知悉者，應檢討所屬場所安全之糾正及補救措施。

本公司當年度應辦理防治性騷擾之相關訓練課程，並鼓勵全體員工參訓，加強員工有關性騷擾防治及申訴管道之宣導

六、(申評會設置)

設置性騷擾防治申訴評議委員會（以下簡稱申評會），其辦理事項、組成人員及運作方式如下：

- (一) 申評會受理性騷擾申訴及調查案件。
- (二) 申評會置委員九人至十五人，其中一人為主任委員，由本公司督導本業務承辦單位之副總經理兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議，得指定委員代理之；其餘委員，由總經理就本公司員工、社會公正人士或專家學者聘（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。
- (三) 委員應親自出席，不得代理。
- (四) 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。
- (五) 申評會置執行秘書一人，由本業務承辦單位主管兼任；所需業務綜辦人員一至二名，由本業務承辦單位人員兼任之。
- (六) 申評會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使得作成決議，可否同數時，取決主席。

七、(申訴方式)

性騷擾事件之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，得依下列規定提出申訴：

(一)屬性工法之申訴案件，向本公司申評會提出申訴。

(二)屬性騷法之申訴案件，向本公司申評會提出申訴。申訴期限，依下列規定辦理：

1. 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。

2. 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)本公司首長為性騷擾事件行為人時之申訴管道：

1. 本公司首長涉及性工法之性騷擾事件者，申訴人應向上級機關交通部提出申訴，其處理程序，依交通部相關規定辦理。申訴人並得於法定期限內逕向地方主管機關提起申訴。

2. 本公司首長涉及性騷法之性騷擾事件者，應向地方主管機關提出申訴。

(四)性騷擾事件之申訴人，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，受理人員應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤後，應由其簽名或蓋章。

(五)前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

1. 申訴人之姓名、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。

2. 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。

3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

(六)申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，申評小組應通知申訴人於十四日內補正。

八、(撤回)

申訴人於申評會作成決議前，得以書面撤回其申訴；屬性工法事件規範之性騷擾，其經撤回者，不得就同一案件再為申訴，屬性騷法之申訴案件，經撤回申訴或依性騷法第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。

九、(調查程序)

申評會調查小組調查處理評議程序如下：

- (一)受理之申訴案件，主任委員應七日內指派三人以上之委員組成調查小組，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。
- (二)調查小組或被指定之專責人員，應秉持客觀、公正、專業原則進行調查，調查過程以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- (三)調查結束後，並應作成調查報告書，其內容應包括下列事項，提申評會評議：
1. 性騷擾申訴案件之案由，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)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。
- (五)性騷擾事件調查過程中，應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)屬性工法之申訴案件，於接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經申評會決議調查認定屬性騷擾之案件，應將處理結果通知地方主管機關。

十、(評議程序)

申評會評議，應依下列原則及程序為之：

- (一) 申評會召開會議時，應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。
- (二) 申評會對申訴案件之評議，應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。
- (三) 屬性工法之申訴案件：
申訴決議應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關機關（單位）依規定辦理，及依第九點第一項第六款辦理。
- (四) 屬性騷法之申訴案件：
本公司於調查小組調查完畢，應作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關辦理。經審議後，由地方主管機關將調查結果之決定通知當事人及本公司。
- (五) 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。申評會對於已進入司法程序之性騷擾申訴案，經申訴

人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前開規定之限制。

- (六)對於在性騷擾案件申訴、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、(不受理情形)

申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理。

(一)申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正者。

(二)提出申訴逾申訴期限者。

(三)申訴人非性騷擾事

件之申訴人、其法定代理人，或其代理人者。

(四)同一性騷擾申訴事件(事由)，已結案或撤回申訴或視為撤回申訴後再提起申訴。

(五)對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。

申評會對申訴案件，因具前項各款情形之一者而不予受理時，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知當事人；屬性騷法之申訴案件，本公司應即移送地方主管機關辦理。

十二、(保密規範)

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及評議人員，應依下列規定辦理：

(一)保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其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。

(二)不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節，報請總經理依法懲處或解除其聘(派)任。

十三、(迴避規範)

參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，其本人為當事人，或與當事人有配偶、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，或就同一申訴案件雖不具前項關係但因有其他具體事實，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，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員

在申評會就該申請事件為准駁前，應停止處理、調查或決議工作。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、(救濟程序)

申訴案件得分別依下列程序提出救濟：

(一)屬性工法之申訴案件：

1. 當事人非屬公務人員保障法之適用或準用對象，認為本公司未處理、不服本公司調查結果或本公司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，得依性工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。

2. 當事人屬適用或準用公務人員保障法之對象，不服本公司調查結果者，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。

(二)屬性騷法之申訴案件：本公司於調查小組調查完畢，應作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關辦理。地方主管機關應提報審議會審議，並於必要時重行調查後再行審議。

十五、(權勢性騷擾案件調查相關措施)

屬性工法之申訴案件，性騷擾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，上級機關或本公司得依法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。

性騷擾之被申訴人為本公司首長，於上級機關調查期間，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。

十六、(懲處建議)

(一)本公司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，視情節作成懲處之建議，移送考核(績)委員會審議，並得令其向申訴人道歉或以口頭及書面保證不得有類似行為之發生。

(二)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，應報請總經理核定移送司法機關處理。

申訴案件經本公司或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，本公司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。

十七、(管考懲戒或處理措施之執行)

申評會對於申訴案件應採取事後追蹤，確保申訴決議確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。

本公司不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

十八、(申訴不具調查權之處理方式)

性騷擾申訴案件如本公司不具調查權限者，本公司仍應採取適當之緊急處理，並應於接獲申訴之日起十四日內將申訴書及相關資料移送具有調查權之受理單位；屬性騷法之申訴案件，若未能查明調查之受理單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關，就性騷擾申訴進行調查。

本公司將申訴案件移送具調查權之受理單位時，應以書面通知當事人，並副知地方主管機關。

十九、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，外聘委員出席會議時得支領出席費。

二十一、申評會所需經費由本公司相關預算下支應。

二十二、本要點經本公司總經理核定後實施，修正時亦同。