遠傳電信股份有限公司性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理要點

民國 91 年 7 月 15 日訂定
民國 109 年 7 月 2 日第一次修訂
民國 111 年 7 月 21 日第二次修訂

第一條　訂立目的

本公司為提供受僱者、派遣員工、技術生、實習生、求職者或受服務人員免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」、性騷擾防治法第七條第一項、第二項規定暨相關法規之規定訂定本要點。

第二條　適用範圍

本要點適用於遠傳電信股份有限公司及轄下台灣境內所屬之新世紀資通股份有限公司及遠欣股份有限公司等子公司。

前項得視業務需要，將適用範圍再納入轄下其他子公司。

本要點禁止之行為適用於所有工作場所以及職務相關之場合(如：出差、會議、與業務相關之社交場合)。

第三條　適用者定義

本要點適用本公司及子公司所屬正職同仁相互間與約聘同仁、求職者、派遣員工、技術生、實習生及間接與本公司相關之人士(如：配合廠商、顧問、客戶)所發生之性騷擾事件。

第四條　防治原則與措施

本公司應防治性騷擾之發生，建立友善的工作環境，消除工作或服務場所內源自於性或性別的敵意因素，以保護受僱者、派遣勞工、求職者及受服務人員不受性騷擾之威脅。

如有性騷擾或疑似情事發生時，應即時檢討、改善防治措施。另針對所屬人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主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。

本公司於知悉有性騷擾之情形時，不論是否提出申訴，均將採取立即有效之糾正及補救措施，並注意下列事項:

一、保護被害人之權益及隱私。
二、對所屬場域空間安全之維護或改善。
三、其他防治及改善措施。
本公司依性別工作平等法之工作場所性騷擾預防、糾正及補救義務，不因申訴不受理而受影響。

第五條　性騷擾定義

本要點所稱之性騷擾，係依性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條之規定分別認定之。
依性別工作平等法所稱之性騷擾，為下列二款情形之一如下:
一、 指所屬人員（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）於執行職務時，任何人（含雇主、各級主管、員工、客戶…等）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者。
二、 雇主對所屬人員（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）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，作為勞務契約成立或分發、配置、報酬、考績（核）、陞遷、降調、獎懲等之交換條件者。
依性騷擾防治法所稱之性騷擾指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：
一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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。

第六條　教育訓練

本公司每年定期舉辦或鼓勵員工參與防治工作場所性騷擾之相關教育訓練，相關資訊及訓練公告於公司內部平台。

第七條　性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱:申訴委員會)

申訴委員會設委員七人，由人力資源部門最高主管指定同仁擔任主任委員，並為會議之主席；法務部門派代表一人為當然委員，其他

委員由主任委員自神燈會議勞資代表中選任或由人力資源部門最高主管遴選他人參加；事件處理時女性委員不低於二分之一。

出席委員應充分討論努力達成共識。

申訴案件之調查結果應經申訴委員會委員二分之一以上出席，出席委員二分之一以上同意。

派遣勞工如於執行職務時遭受性騷擾，本公司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。

第八條　申訴管道及方式

本公司申訴管道如下:

一、申訴專線電話：02-77235221

二、申訴傳真號碼:02-77235299

三、申訴信箱:http://idc-fetweb01p.fareastone.com.tw/FETnet/App

四、申訴單位名稱:人力資源部門。

性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章申訴書應載明事項：

一、申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務、工作或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。

二、有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、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，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。

四、申訴之事實內容及可取得之相關證據。

五、申訴之年月日。

適用性騷擾防治法事件之申訴，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 14 日內補正。

公司依性別工作平等法之工作場所性騷擾預防、糾正及補救義務，不因申訴不受理而受影響。

第九條　申訴撤回

申訴人於案件處理期間，得以書面撤回申訴；其經撤回者，不得就同一事由再行提出申訴。

第十條　處理程序

接獲性騷擾申訴事件，應即送主任委員於三個工作日內確認是否受理。不受理之申訴事件，應附具理由通知申訴人；申訴人不服前開理由，得依第十四條規定申復之。

確認受理之申訴案件，主任委員應於三日內組成調查小組進行初步調查，調查過程應保護雙方當事人之隱私。調查過程中，申訴人及證人都必須為其證詞負法律責任，其證詞應以書面作成記錄，並由申訴人及證人簽名認可。初步調查結果應作成書面報告交由主任委員。

主任委員應於收到初步調查結果報告後十個工作日內召開申訴委員會進行審查，審查時應通知被申訴人到場說明，被申訴人必須為其陳述負法律責任，被申訴人陳述應以書面作成記錄，並由被申訴人確認內容。審查時以不公開方式為之，若有必要得通知申訴人及證人到場說明。審查過程中，應保護當事人之隱私，不得將審查內容和相關資料透露給申訴委員會之外的任何人。

審查結束後，應作成總結的調查報告，記載事件之經過、兩造之陳述及審查結果，並提出具體懲處或其他建議。

申訴案件應自提出起二個月內由申訴委員會作成決議，必要時得延長一個月，決議檢送至人力資源部門最高主管與事業單位執行副總經理核定後執行，並以書面通知雙方當事人。

第十一條　申訴調查原則及程序

委員會調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

一、性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

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、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，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。

五、性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。

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份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

八、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。

第十二條　利益衝突迴避

性騷擾事件之處理，有下列情形之一者，處理、調查與決議人員應自行迴避：

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。

性騷擾事件申訴之處理、調查與決議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者。

二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向委員會為之，並應為適當之釋明；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委員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。

處理、調查與決議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，應由委員會命其迴避。

第十三條　不予受理

適用性騷擾防治法事件之申訴，其申訴書或言詞作成之紀錄，未於八條第三項所定期限內補正者，應不予受理。

前項不予受理之性騷擾事件，應於申訴或移送到達 20 日內以書面通知當事人，並副知臺北市政府社會局。

性騷擾事件已經依性別工作平等法或性騷擾防治法調查（含申復）完畢，並將調查結果函復當事人者，不得就同一事由再提申訴。

第十四條　救濟程序

申訴委員會之調查結果，應作成附理由之決議，並得作成懲戒或其他

處理之建議。

該調查決議應以書面通知當事人，並註明對申訴案之決議有異議者，依下列法令得提出之救濟途徑。

一、性別工作平等法之申復機制：

(一)於調查決議送達當事人之次日起 20 日內向原申訴委員會提出申復。

(二) 提出申復應附具書面理由，由申訴委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

二、性騷擾防治法之再申訴機制：於收受調查決議之次日起 30 日內向臺北市政府社會局提出再申訴。

第十五條 如當事人將事件訴諸媒體或民意代表時，則主任委員應知會公關及法務部門應變。

第十六條 轉介

當事人有心理輔導之需要時，公司將協助引介心理諮商輔導機構。

第十七 條 懲處

性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對受僱之行為人依工作規則等相關規定為調職、降職、懲戒或其他處理。

性騷擾行為經證實為誣告者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則予以懲處或依相關法令規定辦理。

參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員等所有人員違反第十一條第一項第七款保密規定者，主任委員應終止其參與申訴程序，本公司並得視其情節依相關規定予以懲處及 追究相關責任，並解除其委員之聘任。

第十八條 施行及修正

本要點由人力資源部門制訂，呈總經理核准後公告施行，修訂時亦同。