中華郵政股份有限公司性騷擾防治申訴、調查處理要點

民國102年8月5日本公司人字第1020202033號函訂定
民國104年8月20日本公司人字第1040602218號函修訂
民國105年9月6日本公司人字第1050602196號函修訂
民國107年1月19日本公司人字第1070600264號函修訂
民國112年5月12日本公司人字第1120600904號函修訂
民國113年6月3日本公司人字第1130600964號函修訂
民國115年9月7日本公司人字第1150600968號函修訂

一、中華郵政股份有限公司(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，特依性別平等工作法第十三條第一項第二款、性騷擾防治法第七條第一項第二款、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法施行細則及性騷擾防治準則規定訂定本要點。

二、本要點所稱性騷擾，除符合性別平等工作法第十二條第一項至第四項及性騷擾防治法第二條各項情形之一者外，並得綜合審酌下列各款情形：

（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。

三、本要點適用本公司員工相互間或員工與非員工間所發生之性騷擾事件。

總公司及各等郵局(郵件處理中心)應就轄屬公共場所或公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

總公司及各等郵局(郵件處理中心)於前項場所發生屬性騷擾防治法之性騷擾事件，不適用本要點有關申訴、調查處理部分，惟事件發生時，仍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，避免性騷擾事件持續或再次發生：

（一）於性騷擾事件發生當時知悉者：

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. 檢討轄屬場所安全。

（二）於性騷擾事件發生後知悉者，應採取前款第三目之糾正及補救措施。

前項申訴由被害人依性騷擾防治法第十四條規定視行為人身分提出：

（一）申訴時行為人有所屬政府機關(構)、部隊、學校：向該所屬單位提出。

（二）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。

（三）申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

四、總公司及各等郵局(郵件處理中心)應利用各種集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強員工有關性別平權、性騷擾防治及申訴管道之宣導。並就下列人員，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事件之處理、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，本公司之董事長、董事、監察人、總經理及前項第二款人員，優先實施。

五、總公司及各等郵局(郵件處理中心)應分別設置處理性騷擾申訴專線電話、傳真及電子信箱，並公告之。

本公司員工於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，總公司及各等郵局(郵件處理中心)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。

六、總公司及各等郵局(郵件處理中心)於知悉性騷擾之情形時，應注意其工作場所性騷擾風險，適時預防，並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，並不得對申訴人之薪資等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. 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戒或處理。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戒或處理。

（二）非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

1. 訪談相關人員，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。

總公司及各等郵局(郵件處理中心)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，仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

總公司及各等郵局(郵件處理中心)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，應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。

七、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，總公司及各等郵局(郵件處理中心)於知悉性騷擾之情形時，應

依下列規定採取前點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。

八、總公司及各等郵局(郵件處理中心)應分別設置性騷擾申訴調查委員會(以下簡稱申調會)，負責處理性騷擾申訴及調查案件。

申調會置委員五人至九人，其中一人為主任委員，由副總經理(總公司)、副理(各等郵局)、副主任(郵件處理中心)兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議者，得指定其他委員代理之；人力資源單位主管為當然委員，並至少應聘請一名具備性別意識之外部專業人士擔任委員，其餘委員由單位主管、員工或工會代表派(兼)任之；其中女性委員比例不得低於二分之一，男性委員比例不得低於三分之一。

委員應親自出席，不得代理。

委員任期三年，期滿得續派(聘)，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

委員均為無給職，外聘委員出席會議時得依規定支領出席費。

申調會置幹事一人，由人力資源單位派員兼任。

申調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始得作成決議。

參與性騷擾申訴案件之處理、調查及評議人員，對於申訴案件內容、當事人及受邀協助調查者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，且不得偽造、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，並得視其情節輕重，報請懲處及(或)解除派(聘)任。

九、性騷擾事件之申訴，由被害人或其法定代理人、委任代理人向申調會為之。

本公司董事長或總經理涉及性別平等工作法規範之性騷擾事件，申訴人為本公司員工且具公務人員身分者應向交通部提出申訴，其處

理程序依交通部相關規定辦理；申訴人為本公司員工且不具公務人員身分者，得向地方主管機關提出申訴。

各等郵局(郵件處理中心)科(室)主管以上人員涉及性騷擾事件者，申訴人應向總公司申調會提出申訴，誤向各等郵局(郵件處理中心)提出者，應移送總公司申調會處理並以書面通知申訴人。

十、總公司及各等郵局(郵件處理中心)於接獲前點第一項申訴時，應按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

十一、申訴得以言詞、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，由其簽名或蓋章。

申訴書、言詞或電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：

(一)申訴人之姓名、服務單位及職稱、住居所及聯絡電話。

(二)有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所及聯絡電話。委任代理人並應檢附委任書。

(三)申訴年月日。

(四)申訴事實發生日期、內容及相關證據。

十二、申訴案件有下列各款情形之一者，應不予受理：

(一)同一事由經申訴決議確定，再提出申訴。

(二)同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人。

(三)對不屬性騷擾範圍之事件，提出申訴。

十三、申調會調查及評議程序如下：

(一)接獲性騷擾申訴案件,應送請主任委員於三日內確認是否受理。

1.確認受理之案件，主任委員應於申訴或他機關移送到達之日起七日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查，專案小組成員應有具備性別意識之外部專業人士。調查結束後，應作成調查報告書，調查報告書內容包括下列事項，並提申調會評議。

(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。

2. 不受理之案件逕提申調會審查，確認不受理時，應於申訴到達之日起二十日內敘明理由並應載明救濟途徑(含救濟之期限及受理機關)函復申訴人。

(二)申訴案件之評議，得通知當事人及關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗者協助。

(三)申調會對申訴案件之評議，應參考專案小組之調查結果，作出成立或不成立之決定，成立者，應作成懲處或其他適當之處理建議；不成立者，仍應審酌審議情形，為必要之處理建議。

(四)申訴決議或調查結果應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關單位依處理建議辦理。經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。

前項程序應於接獲申訴之翌日起二個月內完成,必要時得延長一個月，並應通知當事人。申調會對已進入司法程序之性騷擾申訴，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。

申訴人為本公司員工，經證實其有誣陷情事者，申調會應對其為適當之懲處建議。又誣告之事實，涉及刑事責任，且非屬告訴乃論之罪者，應移送司法機關處理。

十四、申訴人於申調會作成決定前，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。

十五、性騷擾事件之調查，應依照下列原則為之：

(一)應以不公開之方式為之，並保護當事人與受邀協助調查者之隱私權及其他人格法益。

(二)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。被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(三)當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

(四)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)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。

十六、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及評議人員，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。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事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，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向申調會主任委員申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在申調會主任委員就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或評議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由申調會主任委員命其迴避。

十七、申訴案件之當事人不服調查結果者，得分別依下列程序提出救濟：

(一)當事人為本公司員工且具公務人員身分者，不服申調會就性騷擾事件成立或不成立之決定時，得於調查結果或性騷擾事件決議書到達之次日起三十日內繕具復審書經由原處分單位，向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

(二)申訴人為本公司員工且不具公務人員身分者，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。

十八、因申訴人或被害人之請求，應提供至少二次之心理諮商協助。另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。

十九、總公司及各等郵局(郵件處理中心)對性騷擾申訴案件應持續追蹤、考核及監督，確保懲處或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

二十、被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，應給予公假。

總公司及各等郵局(郵件處理中心)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，於賠償被害人損害後，對於行為人，有求償權。

二十一、本要點未規定事項，依性別平等工作法、性騷擾防治法及其他相關法令規定辦理。

二十二、本要點由總經理核定後實施，修正時亦同。