

# 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

### 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，特依性騷擾防治法第七條第二項、性別工作平等法第十三條第一項及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第二條規定，特訂定本要點。

### 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，謂符合性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條各款情形之一者。

### 四、(申訴管道)

本公司設置處理性騷擾申訴及建言管道如下：

專線電話（03-2733896）、傳真（03-2733888）、電子信箱（sha@mail.taoyuan-airport.com）。

本公司於知悉有性騷擾或疑似情事發生時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- (一)保護事件當事人之權益及隱私。
- (二)對所屬場域空間安全之維護或改善。
- (三)對行為人或被害人為適當隔離措施。
- (四)其他防治及改善措施。

### 五、(防治措施)

本公司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。

## 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) 申評會由本公司員工派兼之委員，應按月輪值，以利申訴案件之受理。

## 七、(申訴方式)

申訴人提出申訴方式：

- (一) 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，並得向本公司申評會提出申訴。
- (二) 前款申訴，屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，應於事件發生後一年內為之。
- (三) 第一款申訴，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覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。
- (四) 申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：
  - 1、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、住居所及聯絡電話，委任代理人並應檢附委任書。

2、申訴之年月日。

3、申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

(五) 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；屬性別工作平等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。

#### 九、(調查及評議程序)

申評會處理程序如下：

- (一) 接獲申訴案件，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，應簽請主任委員同意後備查。
- (二) 受理之申訴案件，主任委員應於七日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查。
- (三) 專案小組或被指定之專責人員調查過程應保護當事人之隱私，調查結束後，並應作成調查報告書，提申評會評議。
- (四) 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。
- (五) 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。
- (六) 申訴決議應載明理由，以書面通知當事人，且一併告知申復之期限及受理申復之單位，並移請本公司相關單位依規定辦理。屬性騷擾防治法之性騷擾案件，其書面通知內容尚應包括再申訴之期限及再申訴受理機關。並通知所在地直轄市、縣(市)主管機關。
- (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，並應通知當事人。

#### 十、(調查及評議原則)

申評會調查及評議，應依下列原則為之：

- (一) 性騷擾事件之調查應以不公開方式為之，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、(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被害人、其法定代理人，或其代理人者。
- (四) 同一事由經申訴決議確定或已撤回後，再提起申訴者。
- (五) 屬性別工作平等法之性騷擾事件經撤回後，同一事由再提起申訴者。
- (六) 屬性別工作平等法之性騷擾事件，經申復決議確定者。
- (七) 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，屬性騷擾防治法規範之申訴案件，並副知所在地直轄市、縣(市)主管機關。

## 十二、(保密規範)

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，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，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、(救濟程序)

申訴案件逾期未完成調查或當事人不服調查結果者，得分別依下列程序提出救濟：

- (一) 屬性別工作平等法規範之性騷擾事件，當事人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，附具書面理由向申評會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，其申復之二十日期間自知悉時起算。
- (二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向所在地直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。

### 十五、(申復事由)

有下列情形之一者，當事人得對申評會之決議提出申復：

- (一) 申訴決議與載明之理由顯有矛盾。
- (二) 申評會之組織不合法者。
- (三) 應迴避之委員參與決定者。

- (四) 參與決議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、鑑定人就為決議基礎之證據、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獲得使用該證物者。
- (九) 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

本公司對申復人處理結果之執行，不因申復而停止。

#### 十六、(屬性別平等工作法事件之申復程序)

本公司申評會於接獲第十五點第一項屬性別工作平等法規範之性騷擾事件之書面申復通知後，依下列程序處理：

- (一) 申評會應審議是否受理申復，並敘明理由通知當事人。
- (二) 經申評會審議決定受理後，應組成三至五人之申復審議小組，並由申復審議小組於三十日內出具調查報告書及作成附理由之決定，以書面通知當事人，並副知申評會。
- (三) 原申評會委員及原調查小組成員不得擔任申復審議小組成員。申復之調查處理程序及審議原則，除本要點另有規定者外，準用申訴程序之規定。
- (四) 申復有理由時，將申復決定通知申評會，由其重為決定，申訴會應受申復決定之拘束，不得為歧異之決定；申復無理由時，則維持原申評會評議結果。
- (五) 前款申復決定送達申復人前，申復人得以書面通知方式撤回申復。
- (六) 雙方當事人申復以各一次為限。

#### 十七、(懲處建議)

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，應視情節作成懲處之建議，移送考績委員會審議，並得令其向被害人道歉或以口頭及書面保證不得有類似行為之發生。

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。

十八、（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。

十九、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、申評會所需經費由本公司相關預算下支應。