

## 台灣高速鐵路股份有限公司性騷擾防治申訴及調查處理辦法

一、為有效防止本公司性騷擾及性侵害事件之發生，確保工作地點及在本公司職場之工作者身心安全與身心保護，並作為性騷擾事件緊急處理之依據，特依性別工作平等法第 13 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及性騷擾防治法第 7 條第一項、第二項規定，訂定本辦法。

二、本辦法適用在本公司職場之工作者、求職者或旅客遭遇前揭適用性別工作平等法或性騷擾防治法之性騷擾事件。本公司員工於工作場所外對他人所為之性騷擾事件，亦適用之。

三、本辦法所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：

(一) 適用性別工作平等法：

- 1、指本公司所屬人員於工作地點或執行職務時，受他人（包含其他本公司所屬人員、有業務往來之對象等）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。
- 2、主管對本公司所屬人員或求職者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、獎懲等之交換條件。

(二) 適用性騷擾防治法：除性侵害犯罪以外（性侵害犯罪部分，準用本辦法相關

規定)，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：

- 1、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。
- 2、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。

四、本公司應防治性騷擾之發生，消除工作或服務場所內源自於性或性別的敵意因素，以保護所屬人員、求職者及旅客不受性騷擾之威脅。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。另針對所屬人員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。

五、本公司定期對員工施以性騷擾防治之相關教育訓練，並製作與發放防範性騷擾情事之書面或電子文宣印刷品，公開揭示性騷擾事件防治及處理辦法，並推動有關兩性平權與性侵害防治工作。

六、本公司性騷擾申訴管道如下：

申訴專線電話：(02)8725-1319

申訴專用傳真：(02)8725-1329

申訴專用信箱或申訴電子信箱：helpme@thsrc.com.tw

七、本公司於知悉有性騷擾之情形時，不論是否提出申訴，均將採取立即且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。

八、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，並經申訴人確認（簽名或蓋章）無訛。

申訴書應載明事項：

- (一) 申訴人真實姓名、性別、身分證統一編號或護照號碼、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，法定代理人須提供真實姓名、性別、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、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。

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。

九、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，未於前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。

同一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。

十、本公司雖非被申訴人（求職者、旅客等）所屬單位，於接獲本辦法第三條第（二）款之性騷擾申訴書時，仍應採取適當之緊急處理（報警等），並應於 7 日內將申訴書及相關資料移送臺北市政府社會局。

十一、本公司設置性騷擾事件申訴處理委員會。申訴處理委員會置主任委員一名，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；置委員二人或四人，本委員會之女性代表不得低於二分之一，單一性別不得少於三分之一，必要時得聘請專家學者擔任委員。

十二、針對適用性別工作平等法之派遣人員、承商指派之工作人員、技術生或實習生，如於執行勤務時遭受性騷擾事件，本公司將受理申訴，並與其所屬之事業或教育單位共同調查，且將調查結果通知該事業或教育單位及當事人。

十三、性騷擾事件申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其委任代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

前項情形於性騷擾防治法事件之申訴，除經主管機關調解成立且撤回申訴者外，不在此限。

十四、性騷擾事件申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議。

十五、參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，應對於知悉之申訴事件內容應予保密。違反者，得依本公司相關規定予以懲處。

十六、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) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

(三) 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，向性騷擾申訴處理委員會為之，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性騷擾申訴處理委員會就該申請事件為準駁前，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，

該性騷擾事件申訴處理委員會主任委員應立即終止其參與，並依規定另行選任適任之委員。

十七、本公司性騷擾申訴事件處理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) 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。

十八、申訴處理委員會應於申訴提出或移送申訴案件到達之日起 7 日內開始調查，並於 2 個月內結案；必要時，得延長 1 個月，並通知當事人。

十九、申訴處理委員會之調查結果，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及本公司〔若為本辦法第三條第(二)款之性騷擾事件，調查決議應併送臺北市政府社會局〕，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：

- 1、於調查決議送達當事人之次日起 20 日內向原申訴處理委員會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。
- 2、提出申復應附具書面理由，由申訴處理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。

二十、性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對受僱之行為人依相關規定施以適當懲戒或其他處理。而該申訴事件顯已構成刑事犯罪者，委員會應告知申訴人其得依法，對被申訴人提起刑事訴追之權利。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等相關規定為懲戒或處理。

二十一、本公司對性騷擾事件之決議及處理應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

二十二、本公司不會因本公司所屬人員提出本辦法所訂之申訴或協助其他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

二十三、本辦法奉核公佈後實施，修訂時亦同。