

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點

- 一、本公司為提供人員(包含員工、派遣勞工及求職者)免於性騷擾之工作及服務環境並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，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，及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」暨範例規定訂定本要點。
- 二、本公司性騷擾事件處理，除法令另有規定外，依本要點之規定辦理。
- 三、本要點適用於第一點人員相互間或第一點人員與服務對象間所發生之性騷擾事件。性騷擾之行為人如非本公司員工，本公司依法提供受害人行使權利之法律協助。
- 四、本要點所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：
 - (一)員工及派遣勞工於執行職務時，任何人以性要求、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。
 - (二)各級主管或因工作關係有管理監督權者利用其工作上的權力、機會或方法對第一點人員為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞、行為、圖片、文字或其他可供人了解之意思表示，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。
前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。
- 五、員工及派遣勞工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。
- 六、本公司應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

七、本公司應妥善利用集會及內部網路等各種傳遞訊息方式，定期實施防治性騷擾及性別平權之教育訓練，加強所屬員工及派遣勞工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

八、本公司於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，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)對行為人之懲處。
- (四)其他防治及改善措施。

九、性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，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。

申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一)申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二)有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- (三)申訴之事實及內容。

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，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

十、本公司處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。

本公司為處理前項之申訴，得由總經理指定專人處理或指派代表與員工代表共同組成申訴處理委員會。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；置委員三至七人，其成員之女性代表不得低於二分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。

派遣勞工如遭受本公司員工性騷擾時，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。

由總經理指定專人處理時，準用第十二及十三點規定。

十一、申訴人或其授權代理人於案件做成決議前得以書面撤回其申訴，申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十二、本公司調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：

(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，並得邀請具相關學識經驗者協助。

(五) 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。

(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分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保留。

(八) 性騷擾事件調查過程中，得視當事人身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

(九) 對於在性騷擾事件申訴、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。

十三、申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議，並註明申覆期限及申覆起算日。

前項決議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作成決議，可否同數時取決予主席。決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及總經理。

十四、申訴應自提出起二個月內結案，必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向申訴處理委員會提出申覆，其期間自申訴決議送達當事人之次日起算。但申覆之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

提出申覆應附具書面理由，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。

十五、性騷擾行為經調查屬實，本公司應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如涉及刑事責任時，應對申訴人提供必要之協助。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

十六、本公司應採取追蹤、考核及監督，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。

十七、本公司認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。

十八、本要點經勞資會議通過並報請總經理核定公布後實施，修正時亦同。

規章衍歷：

中華民國九十一年三月二十九日第一屆第一次勞資會議通過，九十一年四月三日總經理核定。

中華民國一〇四年七月二十三日第五屆第六次勞資會議第一次修正通過，一〇四年八月五日總經理核定。

中華民國一〇四年十月二十一日第五屆第七次勞資會議第二次修正通過，一〇四年十一月二日總經理核定。