

## 工作場所性騷擾防治措施要點

- 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「性別平等工作法」第十三條第一項，及「工作場所性騷擾防治措施準則」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、性騷擾之調查，除依「性別平等工作法」第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：
  - (一) 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，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。
- 六、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。
- 七、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。
- 八、本公司應妥善利用集會及內部網路等各種傳遞訊息方式，對下列人員定期實施防治性騷擾及性別平權之教育訓練：

- (一) 員工及派遣勞工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- (二) 擔任主管職務者以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。

前項教育訓練，針對指定之人員、本公司之董事、經理人及擔任主管職務者優先實施。

九、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) 因接獲申訴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，將視情節輕重對被申訴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。

本公司因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，本公司仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

十、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，或被害人為派遣勞工或求職者，本公司於知悉性騷擾之情形時，將依下列規

定採取本要點第九點所訂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，通知另一方之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。

十一、性騷擾之申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件申訴者，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) 申訴之事實內容及相關證據。

申訴書、言詞或電子郵件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。

本公司於接獲第一項申訴時，應通知地方主管機關。

十二、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，得由總經理就申訴個案指派本公司在職人員，組成申訴處理單位，且管理部主管為當然成員。申訴處理單位由總經理指定其中一人為主任委員，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，其中應有一人具備性別意識專長，且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。

十三、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本公司申請令其迴避；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本公司就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。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，由本公司命其迴避。

十四、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。

十五、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。

十六、性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

(一)性騷擾申訴事件之案由，包括當事人陳述。

(二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

(三)事實認定及理由。

(四)處理建議。

十七、申訴處理單位應為附理由之決議，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。

十八、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單位提出申覆，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，由申訴處理單位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。

十九、有下列情形之一者，申訴人得依「性別平等工作法」第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴：

(一)被申訴人為本公司最高負責人或僱用人。

(二)申訴人認為本公司未處理或不服本公司所為調查或懲戒結果。

二十、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，並將處理結果通知地方主管機關。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。

二十一、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。

二十二、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。

二十三、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。

中華民國一一三年四月二十六日第七屆第十三次勞資會議第三次修正通過，一一三年五月三十一日總經理核定。