

工作場所性騷擾防治辦法

1. 總則

1.1 制定目的：

為提供受雇者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，以及行政院勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之相關規定，訂定本辦法。

1.2 適用範圍：

凡本公司所屬員工一律適用本辦法之規範。

1.3 管理單位：

行政部為本辦法之管理單位。

2. 定義

2.1 本辦法所稱之性騷擾，謂下列二款情形之一：

2.1.1 員工於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、客戶...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。

2.1.2 主管對員工或求職者為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、獎懲之交換條件。

2.2 性騷擾行為之態樣包含如下：

- (1) 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- (2) 與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。
- (3) 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- (4) 強制性交及性攻擊。
- (5) 展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

3. 宣導及防治

3.1 有關性騷擾申訴案件之處理，由行政部負責主辦協調。

3.2 性騷擾之申訴處理，主辦單位應以不公開方式為之。

3.3 為預防工作場所之性騷擾，不定期實施性騷擾防治之教育訓練，員工對教育訓練有接受之義務。

3.4 本公司應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

申訴專線電話：07-6955222#1110

申訴專用傳真：07-6955796

申訴專用信箱或申訴電子信箱：annahuang@mail.cherngtay.com

3.5 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：

- (1) 保護被害人之權益及隱私。

- (2)對所屬場域空間安全之維護或改善。
- (3)對行為人之懲處。
- (4)其他防治及改善措施。

4.性騷擾申訴

4.1遭受性騷擾者，得依照本辦法之「性騷擾案件申訴書」(附件一)作成記錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名蓋章。申訴人得將「性騷擾案件申訴書」副本送至主辦單位備查。

申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (1)申訴人姓名、服務單位、職稱及申訴日期。
- (2)有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- (3)申訴之事實及內容。
- (4)申訴書或言詞作成之紀錄不合前項範例，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。

4.2工作場所性騷擾申訴處理委員會作成決議前，得由申訴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。

5.申訴處理

5.1工作場所性騷擾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，可否同數時取決於主席，依照「本辦法」組成之性騷擾申訴處理委員會，應注意委員性別之相當比例。

5.2調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- (1)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。
- (2)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。
- (3)被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (4)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。
- (5)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。
- (6)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。
- (7)參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容及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；違反者，主任委員應終止其參與，本公司並得視其情節依相關範例予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。
- (8)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。
- (9)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。

5.3 申訴處理委員會應於申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議及記錄於「性騷擾案件申訴調查紀錄」(附件一)。申訴處理委員會之決議應以「申訴答覆書」書面通知當事人及相對人，並註明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向申訴處理委員會提出申覆。

5.4 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。

6. 申訴決議申覆

6.1 有下列情形之一者，當事人對申訴處理委員會之決議提出申覆：

- (1) 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- (2) 申訴處理委員會之組織不合法者。
- (3) 依性別工作平等法應迴避之委員參與決定者。
- (4) 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。
- (5) 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
- (6) 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- (7) 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。
- (8) 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- (9) 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

6.2 申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議。

6.3 性騷擾行為經調查屬實者，得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關範例為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關範例為懲戒或處理。

6.4 本公司對性騷擾行為應採取追蹤、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。

6.5 當事人有輔導或醫療等需要者，本公司得引介專業輔導或醫療機構。

6.6 本公司不會因員工提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。

6.7 性騷擾之行為人如非本公司員工，將依本辦法提供應有之保護。

7. 附則

7.1 其他須知

本辦法如有未盡規定之事項，悉依本公司其他相關規章辦法辦理之。

7.2 實施與修改

本辦法之制定及修正應經總經理核准後實施。

辦法制定日期：2015 年 10 月 25 日，實施日期：2015 年 11 月 17 日。

第二版修訂日期：2019 年 08 月 05 日，實施日期：2019 年 08 月 16 日。

第三版修訂日期：2021 年 08 月 16 日，經 2021 年 08 月 24 日總經理通過。於次一工作日公告，並於 2021 年 08 月 25 日實施。

7.3 附件一、性騷擾案件申訴書（調查紀錄）(FMCT0034V1)