

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

文件編號：HR-010

版別：第 3 版

制定單位：人力資源處

制定日期：2002 年 04 月 23 日

修訂日期：2024 年 07 月 05 日

生效日期：2024 年 07 月 05 日



管理制度修訂紀錄表

制度名稱：性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法				機密等級： <input type="checkbox"/> 機密 <input checked="" type="checkbox"/> 一般 文件編號：HR-010	
項次	制定/修訂日期	修訂單位	會簽單位	核定	備註
1	2002/04/23	人力資源處		台北市政府勞動局北市勞二字第09131975000號函備查	
2	2015/06/30	人力資源處		台北市政府勞動局北市勞就字第10434230500號函備查	
3	2024/07/05	人力資源處		總經理核定	
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

- 第一條： 本公司為提供所屬員工（含受僱者、派遣勞工）及求職者免於性騷擾之工作環境，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」第十三條第一項及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施準則」，訂定本辦法。本公司之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本辦法行之。
- 第二條： 本公司各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：
- 一、以性要求、具有性意味或性別歧視足以引起不悅或反感之言詞或行為，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、 主管對下屬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、獎懲等之交換條件。
- 第三條： 本公司應防治性騷擾之發生，消除工作場所內源自於性或性別的敵意因素，員工應參加工作場所性騷擾防治之教育訓練，擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練，以保護所屬員工及求職者不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與所屬員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似事件發生時，應即檢討、改善防治措施。另針對所屬員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，並事前詳為告知所屬員工。本公司知悉所屬員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。
- 第四條： 申訴人得以言詞、電子郵件或書面向部門主管或人力資源處提出申訴，必要時，得以電話先行申訴，並於3日內以書面補正。以言詞或電子郵件為申訴者，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。被申訴人如為本公司最高負責人或僱用人時，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、本公司受理性騷擾申訴管道如下：
 - 申訴電話：02-7752-6196 / 02-7752-6164
 - 申訴傳真：02-27359900
 - 申訴電子信箱：uminghr@mail.uming.com.tw
 - 申訴信箱：10602臺北市大安區敦化南路二段207號15樓 裕民航運人力資源處
 - 二、前項書面、言詞或電子郵件之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，並應載明下列事項：
 - (一) 申訴人之姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。



(二) 有法定代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話。

(三) 有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

(四) 申訴事實內容及可取得之相關證據。

申訴書或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14日內補正。本公司依性別平等工作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。性騷擾申訴書格式另訂之。

本公司於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

三、本公司接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施：

(一) 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。

(二) 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。

(三) 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。

(四) 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。

(五) 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，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。

(六) 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。

四、本公司非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

(一) 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

(二) 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。

(三) 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(四) 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。

五、本公司因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，或行為人非本公司所屬員工，仍應依前項規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

六、依申訴人或被害人之請求，將提供至少一次之心理諮商協助。

第五條：性騷擾之被申訴人如非為本公司員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本公司仍將依本辦法相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。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，本公司於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定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，通知他方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。

第六條： 受理申訴案件之調查程序如下：

- 一、部門主管或人力資源處受理申訴時，應立即告知人力資源處並於3日內將相關書面資料送達，人力資源處並應於書面資料送達之日起7日內成立性騷擾申訴處理委員會。
- 二、本公司性騷擾申訴處理委員會，由勞資雙方代表共同組成負責處理性騷擾申訴案件。性騷擾申訴處理委員會置主任委員一名由人力資源處主管擔任，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；並置委員4人，委員含括稽核部及其他非當事人單位人員男女各2人。
其中女性委員應有二分之一以上之比例，單一性別不得少於三分之一，並視需要聘請專家學者擔任。另對案件有偏頗之虞的人員，應迴避成為性騷擾申訴處理委員會委員。
- 三、除性騷擾申訴處理委員會外，另設置申訴調查小組，其成員應包含至少一名具備性別意識之外部專業人士，其餘人員組成可同上述性騷擾申訴處理委員會。申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送性騷擾申訴處理委員會審議處理：
 - (一) 性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
 - (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。
- 四、申訴調查小組應於10日內以書面通知當事人到場陳明事實，並視事實內容進行調查，且被申訴人及相關當事人有配合調查之義務。
- 五、調查過程與相關資料均應保密，不得擅自對外發佈。對於無法保密導致案情外流之相關當事人，依本公司相關規定予以議處，若性騷擾申訴處理委員會委員或調查小組成員有洩密情事，則性騷擾申訴處理委員會之主任委員得取消其資格，並另擇性騷擾申訴處理委員會委員或調查小組成員，本公司並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任。
- 六、性騷擾申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，裁決時需有性騷擾申訴處理委員會委員三分之二以上出席，並獲出席委員過半數同意，始得做成決議。
- 七、性騷擾申訴事件原則上應於申訴提出起2個月內完成調查、裁決，必要時，得延長1個月，並書面通知當事人。
- 八、申訴人如認本公司未處理或不服本公司所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。
- 九、申訴人如認本公司於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，

得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。
針對適用性別平等工作法之派遣勞工於執行勤務時如遭受性騷擾事件，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

第七條：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) 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。
- (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。

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) 有其他具體事實，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；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在性騷擾申訴處理委員會就該申請事件為準駁前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該性騷擾申訴處理委員會命其迴避。

第八條：本公司性騷擾申訴處理委員會於調查性騷擾事件時，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分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。
- 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醫療與法律協助。

- 九、對於在性騷擾事件申訴或調查程序中，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、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、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，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。

第九條：性騷擾申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權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。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。同一性騷擾事件已經依性別平等工作法調查（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。

第十條：性騷擾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、其他處理之建議或命被申訴人道歉或以口頭及書面保證不得再有類似行為發生或其他妥適之裁決。前項調查決議應以書面通知申訴人與被申訴人及其所屬單位之部級(含)以上主管及人力資源處〔若為本辦法第二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：

- 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。

第十一條：申訴案件經調查認定為誣告者，本公司將對申訴人依工作規則等相關規定予以處分。

第十二條：申訴案件經調查屬實且裁決議處後，本公司應視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出告訴。本公司依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本公司賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。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，相關調查資料及裁決理由書，應由人力資源處建檔留存，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。本公司不會因所屬員工提出本辦法所訂之申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

第十三條：本公司應責成各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息

之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

第十四條： 本辦法呈總經理核定後實施，修正時亦同。

