

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

第一條：本公司為提供所屬人員（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）、求職者或受服務人員免於遭受性騷擾之工作及受服務環境，並對性騷擾事件，採取適當之預防、糾正及懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，特訂定本辦法。本辦法適用於本公司所屬人員、求職者或受服務人員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，但應適用性別平等教育法處理者，不適用本辦法。

第二條：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：

（一）指所屬人員（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）於執行職務時，任何人（含雇主、各級主管、員工、客戶…等）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）雇主對所屬人員（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）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。

二、適用性騷擾防治法：

除性侵害犯罪以外（性侵害犯罪部分，除申訴程序外，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：

（一）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。

（二）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。

第三條：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，且不定期舉辦或鼓勵員工參加工作場所性騷擾防治之教育訓練，以保護所屬人員、求職者及受服務人員不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與所屬人員性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似事件發生時，應即檢討、改善防治措施。另針對所屬人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主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。

第四條：申訴人得以言語或書面向部門主管、各廠區人事單位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。

一、本公司受理性騷擾申訴管道如下：

申訴專線電話：02-27338000 分機 8291

申訴專用傳真：02-27362505

申訴專用信箱：10602 臺北市大安區敦化南路二段 207 號 37 樓

遠東新世紀股份有限公司人力資源處性騷擾申訴調查組

二、申訴人之申訴書面應載明下列事項：

(一) 申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務、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，其姓名、性別、年齡、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、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。

(四) 申訴事實內容及可取得之相關證據。

(五) 申訴之年月日。

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。性騷擾申訴書格式另訂之。

三、受理性騷擾申訴案件之人員或單位，遇有下列情形之一者得不予受理，並立即告知人力資源處備查：

(一) 未具真實姓名、工作單位。

(二) 無具體之事實內容者。

(三) 申訴書或言詞作成之紀錄未載明應載明事項且逾期不補正者。

前述不予受理之事件，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。

四、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) 其他防治及改善措施。

本公司雖非行為人所屬單位，仍應採取適當之緊急處理，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。

第五條：受理申訴案件之調查程序如下：

一、部門主管或人事單位受理申訴時，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

展開調查。

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 6 人，委員含括稽核處、法制室及其他非當事人單位人員男女各 3 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、性騷擾申訴處理委員會應於 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。

四、性騷擾申訴處理委員會委員及相關當事人對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，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。

五、性騷擾申訴處理委員會調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。

六、性騷擾申訴處理委員會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，並通知當事人。

針對適用性別工作平等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。

第六條：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）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）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，應由該性騷擾申訴處理委員會命其迴避。

第七條：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醫療與法律協助。
- 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。

第八條：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。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。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。

第九條：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事業部副總經理及人力資源處之最高主管〔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：

（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。

第十條：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。

第十一條：申訴案件經調查屬實且裁決議處後，本公司得視情節輕重，對受僱之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。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出告訴或告發。

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。

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

第十二條：本辦法呈總經理核定後實施，修正時亦同