

文件類別	三階文件	制修單位	行政處	制修日期	2021.10.28
文件編號	HW-317	版次	6	頁次	1/4

1.目的：

1.1為提供所屬人員、求職者或受服務人員免於性騷擾之工作及受服務環境，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、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及性騷擾防治法第七條第一項、第二項規定，訂定本辦法。

2.範圍：

2.1本辦法適用於所屬人員、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。

3.定義：

3.1適用性別工作平等法：

3.1.1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（含僱主、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。

3.1.2僱主對所屬人員（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、獎懲之交換條件。

3.2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：

3.2.1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。

3.2.2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。

4.作業程序：

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，以保護所屬人員、求職者及受服務人員不受性騷擾之威脅。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。另針對所屬人員於非僱主所能支配、管理之工作場所工作者，僱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。

4.1性騷擾之防治宣導

4.1.1.本公司或因工作關係有管理監督權者，不得利用工作上權力、機會或方法，對員工或求職者性騷擾，亦不得縱容他人對員工或求職者性騷擾。

4.1.2.本公司員工不得於就業場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾。

文件類別	三階文件	制修單位	行政處	制修日期	2021.10.28
文件編號	HW-317	版次	6	頁次	2/4

- 4.1.3. 本公司就業場所如有以上性騷擾之情形時，本公司或因工作關係有管理監督者應予勸阻或為其他適當之處理；未予勸阻或為其他適當之處置者，以縱容論。
- 4.1.4. 本公司各單位應妥適利用集會、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工進行有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導；並應定期舉辦或鼓勵員工參加性騷擾防治之教育講習課程。
- 4.1.5. 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法及相關資訊，公告於公司官網及公司ISO三階文件。
- 4.2. 本公司為處理性騷擾申訴案件，設置性騷擾申訴評議委員會〔以下簡稱申評會〕：
- 4.2.1. 申評會設置為非常態性組織，依個案組織申評會成員由勞資雙方代表共同組成。申評會設置委員五人，其中一人為主任委員，由總經理指定適當人員兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員，由主席就本公司員工聘〔派〕兼任之，其中女性委員不得少於二分之一，單一性別不得少於三分之一。
- 4.2.2. 申評會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得做成決議。
- 4.3. 性騷擾之申訴
- 4.3.1. 性騷擾之申訴，受害人或其法定代理人應自事實發生之日起六個月內，向行政處主管申請為之。
- 4.3.2. 申請應以書面「HW-438 性騷擾申訴申請表」為之，必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於14個工作日內以書面補正。
未於期限內補正者，應不予受理，不予受理之性騷擾事件，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。
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。
本公司非行為人所屬單位，於接獲3.2之性騷擾申訴書時，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。
- 4.3.3. 申請書應載明下列事項：
- 申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證字號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話。
 - 由代理人提出申訴時，應檢附委任狀，並載明其姓名、性別、聯絡電話。
 - 申訴事實發生日期、時間、地點及內容、相關事證或人證。
 - 請求事項。
 - 申訴日期。
- 4.3.4. 申訴人或其授權之代理人於申評會做成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。
- 4.3.5. 申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：
- 以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出申訴，逾期未以書面補正者。
 - 提起申訴逾申訴期限者。
 - 申訴人非性騷擾之受害人或其法定代理人者。
 - 同一事由經申評會做成決議或撤回後再提起申訴者。
 - 對不屬於性騷擾範圍之事件，提起申訴者。

文件類別	三階文件	制修單位	行政處	制修日期	2021.10.28
文件編號	HW-317	版次	6	頁次	3/4

F.無具體之事實內容或未具真實姓名及住居所者。

4.4.申評會評議程序如下：

- 4.4.1.接獲性騷擾申訴案件，應於3日內確認是否受理。不受理之申訴案件，應備查，並以書面載明理由通知申訴人。
- 4.4.2.確認受理之申訴案件，主任委員應於7日內指派3人以上之委員組成專案小組進行調查。
- 4.4.3.專案小組調查過程中應保護當事人隱私，調查結束後，並應作成調查報告書，提申評會評議。適用性別工作平等法之派遣勞工如於執行勤務時遭受性騷擾事件，本公司將受理申訴，並與派遣事業單位共同調查，且將調查結果通知派遣事業單位及當事人。
- 4.4.4.申訴案件之評議，應事前通知當事人得到場說明，必要時得邀請與案情有關之相關人員列席說明。調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：
 - A.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。
 - B.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。
 - C.被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
 - D.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。
 - E.性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。
 - F.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。
 - G.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。
 - H.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。
 - I.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。
- 4.4.5.申評會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。
- 4.4.6.對被申訴人提出適當之懲戒或處理建議，呈請總經理核可懲處。申訴決議應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關單位執行有關事項。
- 4.4.7.申訴案件應自受理之日起7日內開始調查，並於2個月內作成決定結案，必要時，得延長1個月，並通知當事人。
- 4.4.8.申評會之調查結果，應作成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。該調查決議應以書面通知當事人及本公司。若為3.2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。
 - A.性別工作平等法之申復機制：

於調查決議送達當事人之次日起20日內向原申評會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

文件類別	三階文件	制修單位	行政處	制修日期	2021.10.28
文件編號	HW-317	版次	6	頁次	4/4

提出申復應附具書面理由，由申評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。

B.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。

4.4.9.公司對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤，確保申訴決定確實有效執行，並避免有相同事情或報復情事之發生。

4.5 保密與迴避原則

4.5.1.參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，不得擅自對外發布。違反者，視情節輕重，依相關規定懲處。

4.5.2.參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議之人員，其本人為當事人或與當事人有配偶、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。前項人員應迴避而不自行迴避或有其他事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向申評會申請迴避，未經當事人申請迴避者，由主任委員依職權命其迴避。

4.6.性騷擾案件已進入司法程式者，申評會得決議暫緩調查及評議；當事人有輔導、醫療等需要者，申評會得協助引介至專業輔導或醫療機構。

4.7.性騷擾申訴 專線電話：02-2880-4288 分機 8106

傳真：02-2880-4287

電子信箱：HR@hycontek.com

適用性別工作平等法之性騷擾行為人為雇主者，受雇者或求職者除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

4.8 性騷擾行為經調查屬實者，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，本公司應協助申訴人提出告訴或告發。性騷擾行為經證實為誣告者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

4.9 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。

5. 參考文件：

5.1 性別工作平等法

5.2 性騷擾防治法

6. 表單：

6.1 HW-438 性騷擾申訴申請表