

職場性騷擾防治辦法

管制文件

請勿行影印

一、 目的

避免勞工於職場上遭受主管或同事利用職務或地位上之優勢予以不當之對待，及遭受顧客、服務對象或其他相關人士之肢體碰觸、言語騷擾等性騷擾行為，致發生精神或身體的傷害，依性騷擾防治法第 7 條及第 22 條、性騷擾防治施行細則第 4 條及第 14 條制訂本預防計畫。

二、 範圍

適用本公司所有員工。

三、 權責

1. 事業單位

明確申明對職場不法侵害採取「零容忍」原則，建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化。

2. 員工

遵守不對同事進行職場性騷擾之規定，如遭受性騷擾應立即申訴或通報處理。

3. 部門主管

於年度考核關心部門人員執行勤務時是否有遭受性騷擾。

4. 申訴人部門主管或管理部為收件部門，由管理部召集事件相關主管成立性騷擾處理小組調查及審理。


四、 名詞定義

適用性別工作平等法：

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. 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、獎懲之交換條件。

適用性騷擾防治法：係指性侵害犯罪以外，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：

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。
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。

 久舜 營造股份有限公司 JIUSHUN CONSTRUCTION CO., LTD.		<h2>職場性騷擾防治辦法</h2>		生效日期	2021/05/10
				頁次	4/6
文件編號	AR-HR-22			版別	1

(參考台北市政府社會局之性騷擾防治申訴及調查處理要點範例)

五、性騷擾申訴之管道如下：

專線電話：02-2796-5218#202 朱媽媽關懷專線

電子信箱：Js004@jioushun.com.tw

受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

六、作業程序(預防計畫)

1. 由勞資雙方代表共同組成負責處理性騷擾申訴案件，成立性騷擾處理小組調查及審理，成員至少需含調查單位成員有 2 人以上，其成員女性代表比例不得低於二分之一，單一性別不得少於三分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查單位成員。
2. 申訴內容：性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或部門應作成紀錄，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。

申訴書應載明事項：

- 2.1 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。
- 2.2 申訴之事實內容及可取得之相關證據。
- 2.3 申訴之年月日。
3. 性騷擾事件之申訴調查，有下列情形者，調查人員應自行迴避：
 - 3.1 本人與其配偶、前配偶、四等親內之血親或三等親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
 - 3.2 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。
 - 3.3 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
 - 3.4 於該事件，曾為證人、鑑定人者。
4. 性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：
 - 4.1 有前項所定之情形而不自行迴避者。
 - 4.2 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，向申調會為之，並應為適當之闡明；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申調會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所訂情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該申調會命其迴避。

5. 申訴期限：遭受職場性騷擾之情事，受害人(申訴人)或通報者請以『職場遭受性騷擾

事件申訴書』或使用口頭方式向申訴人部門主管或管理部提出申訴，口頭申訴時管理部應做成紀錄，經申訴者確認無誤簽名或蓋章。如有資料不齊時，申訴者需於14日內補正資料，否則不予受理。

申訴及調查應自接獲申訴或移送申訴案件到達7日內開始調查，內容需全程保密且需於二個月內調查完成，必要時得延長一個月，並通知申訴人，調查內容需以書面通知申訴人及被申訴人。

6. 申訴時效：於發生後六個月內提出申訴，如果當事人逾期提出者，申訴小組可不予受理。
7. 外部事件：如屬於非公司內部之性騷擾事件，需向當地警方或檢調單位通報，配合檢調單位調查。
8. 申覆：事件裁決後申訴人及被申訴人對事件之決議有異議者，得於十日內提出申覆，提出申覆應俱書面理由，由處理小組召開會議決議處理，經結案後，不得以同一事由再提出申訴。
9. 本公司調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：
 - 9.1 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其他人格法益。
 - 9.2 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。
 - 9.3 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。
 - 9.4 被害人之陳述明確，以無詢問必要者，應避免重覆詢問。
 - 9.5 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。
 - 9.6 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。
 - 9.7 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。
 - 9.8 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。
 - 9.9 對受害人(申訴人)或通報者之權益及隱私需完全保密，確保申訴或通報者不會遭受報復。
10. 事後處置：當出現與執行職務相關之性騷擾問題時，雇主應根據勞工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對受害者提供身心健康協助，保存相關事件報告，決定預防再發生該採取的必要行動。
 - 10.1 對於受害人應提供立即性、持久性及支持性的安置，受害者可能會出現長期或短期的心理創傷、害怕回到工作中、感到無力等情緒問題，雇主可安排諮詢、同儕輔導或休假以及彈性調整職務內容與工作時間或調動工作區域等，給予支

持和鼓勵。

- 10.2 受害勞工可經由醫護或其他適當人員作後續追蹤，作適性評估。公司若無醫護人員之設置可尋求職安署委託設置之各區職業傷病防治中心及勞工健康中心資源提供協助。
- 10.3 重大性騷擾個案，雇主應對內確切承諾，事後協助勞工提起損害賠償等訴訟之法律作為。
- 10.4 若加害者為內部同仁，應依內部懲處規定處理，並讓受害者了解處理情形，若加害者與受害者關係已經惡化至無法於同一部門共事，宜適性調整職務或工作部門。此外，事件之處理需保護勞工免於其他不法侵害之傷害。
- 10.5 保存及紀錄相關事件報告，並檢討事件發生原因，預防類似事件再發生。

七、 相關文件

1. 性騷擾防治法及施行細則
2. 性騷擾防治準則
3. 台北市社會局性騷擾防治申訴及調查處理要點

八、 相關表單

1. 職場性騷擾事件申訴書(AR-HR-22-01-01)
2. 性騷擾防治措施自主檢查表(AR-HR-22-02-01)

附圖一：流程圖

負責單位	作業流程	使用表單/紀錄
申訴人	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">發生職場性騷擾之情事</div>	
	↓	
被害人或申訴人及其主管	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">提出申訴</div>	職場性騷擾事件申訴書
申訴人主管 被申訴人主管	↓	
管理部	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">成立調查小組執行事件調查</div>	
申訴人 被申訴人	↓	
管理部	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">調查結果告知</div>	
申訴人 被申訴人	↓	
管理部 調查小組 受害者	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> 結果存檔 採取預防再發生措施 受害者輔導 </div>	