

名稱	作業辦法	第1頁／共8頁	修訂日：2021/10/28
	性騷擾防治措施申訴及懲戒	編號：HP-HRM-902	版次：3.0

目次

文件修訂一覽表.....	2/8 頁
1.目的.....	3/8 頁
2.適用範圍.....	3/8 頁
3.參考資料.....	3/8 頁
4.名詞解釋.....	3/8 頁
5.作業流程與說明.....	3/8 頁
5.1 性騷擾區分.....	3/8 頁
5.2 事件.....	4/8 頁
5.3 處理程序.....	4/8 頁
5.4 申訴調查委員會.....	5/8 頁
5.5 迴避原則.....	5/8 頁
5.6 調查原則.....	6/8 頁
5.7 非本公司之申訴案件.....	6/8 頁
5.8 調查時程.....	6/8 頁
5.9 結果通知及救濟途徑.....	6/8 頁
5.10 懲處、追蹤、考核及監督：.....	7/8 頁
5.11 申訴人之輔導與照護：.....	7/8 頁
5.12 性騷擾防治之宣導：.....	7/8 頁
5.13 性騷擾防治之參與及訓練.....	7/8 頁
5.14 性騷擾申訴管道.....	7/8 頁
5.15 辦法之公告及修改：.....	7/8 頁
6.作業流程圖.....	7/8 頁
7.使用表單.....	7/8 頁
7.1 HP-HRM-902-1 性騷擾申訴表.....	7/8 頁
7.2 HP-HRM-902-2 性騷擾申覆表.....	7/8 頁
7.3 HP-HRM-902-3 撤回性騷擾申訴表.....	7/8 頁
7.4 HP-HRM-902-4 性騷擾調查及處理結果表.....	7/8 頁

名稱	作業辦法	第2頁／共 8 頁	修訂日: 2021/10/28
	性騷擾防治措施申訴及懲戒	編號: HP-HRM-902	版次: 3.0

文件修訂一覽表

修改次數	修改日期	修改版別	修 改 內 容 摘 要
1	2012/12/01	1.0	新增 性騷擾防制措施及懲戒
2	2021/06/13	2.0	5.3.4 及 4.13 部分條文修正
3	2021/10/15	3.0	新增 性騷擾防治法相關規定

名稱	作業辦法	第3頁／共 8 頁	修訂日: 2021/10/28
	性騷擾防治措施申訴及懲戒	編號: HP-HRM-902	版次: 3.0

1.目的

本公司為保障所屬員工、求職者或受服務人員性別工作權平等，防制性騷擾行為發生，採取適當之預防、糾正、懲戒及建立性騷擾事件申訴管道等處理措施，並確實維護當事人之權益及隱私，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.適用範圍

建國工程所屬員工皆適用本辦法。

3.參考資料

無

4.名詞解釋

無

5.作業流程與說明

5.1 性騷擾區分

5.1.1 性別工作平等法之性騷擾，謂下列情形之一者：

- (1)受僱者於執行職務時，任何人以性要求、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)雇主對受僱者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。

5.1.2 性騷擾防治法之性騷擾，係指性侵害犯罪以外（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：

- (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。適用前項第一款性別工作平等法所稱之性騷擾事件者，不適用同一項第二款性騷擾防治法所稱之性騷擾事件。性侵害、性騷擾行為適用性別平等教育法者，不適用本辦法。

名稱	作業辦法	第4頁／共 8 頁	修訂日: 2021/10/28
	性騷擾防治措施申訴及懲戒	編號: HP-HRM-902	版次: 3.0

5.2 事件

5.2.1 本辦法適用於本公司員工遭受性騷擾事件；或本公司員工遭任何人申訴性騷擾事件得準用之。

5.2.2 本公司於知悉有性騷擾之情形時，不論是否提出申訴，均將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) 其他防治及改善措施

5.3 處理程序

受理申訴之處理程序如下：

5.3.1 第 5.1 條所訂性騷擾事件之申訴，由受害人或其代理人向本公司人事單位承辦人員提起「性騷擾申訴表」。

5.3.2 第 5.1 條第 1 項第 2 款涉及性騷擾申訴案件，應自事實發生之日起一年內為之。

5.3.3 申訴應以書面載明下列事項，必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出並作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名蓋章。若申訴書或言詞作成之紀錄不合下述規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於 14 日內補正。

- (1) 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務機關或就學單位、職稱、住居所、聯絡電話。
- (2) 有法定或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書。
- (3) 申訴事實發生日期、內容及可取得之相關事證或人證。
- (4) 申訴之年、月、日。

5.3.4 申訴人或其代理人於案件審議期間欲撤回申訴者，需提交「撤回性騷擾申訴表」，應由申訴人以書面為之，並於書面送達本公司後即予結案，不得就同一事件再行提出申訴。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。

5.3.5 申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：

- (1) 申訴書或言詞作成之紀錄經通知補正，於 14 日仍未內補正。
- (2) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人；另涉及職場性騷擾案件之申覆程序已完成者亦同。
- (3) 提起申訴逾申訴期限者。
- (4) 前項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，並副知當地直轄市政府、縣（市）政府相關單位。

名稱	作業辦法	第5頁／共8頁	修訂日: 2021/10/28
	性騷擾防治措施申訴及懲戒	編號: HP-HRM-902	版次: 3.0

5.3.6 本公司依性別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。

5.3.7 本公司雖非行為人所屬單位，於接獲本辦法 5.1 條第二款知性騷擾申訴書時，仍應採取緊急處理，並應於 7 日內將申訴書及相關資料移送當地直轄市政府、縣（市）政府相關單位。

5.3.8 針對適用性別平等法之派遣員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。

5.4 申訴調查委員會

本公司為處理性騷擾事件之申訴，得組成性騷擾申訴調查委員會（以下簡稱委員會）：

5.4.1 委員會成員為 7 人，遇有申訴案件時簽請董事長指派之，並請委員一人擔任召集人，委員任期至當次申訴案結案之日止。

5.4.2 前款委員會人數，女性不得少於 1/2 且單一性別不得少於 1/3，均為無給職，因故出缺，由原單位指派合適人選繼任至原任期屆滿之日止，並視需要聘請專家學者擔任委員。

5.4.3 委員會開會時，應有全體人數 1/2 以上出席方得開會，有出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於召集人。

5.5 迴避原則

5.5.1 性騷擾事件申訴之調查人員在調查過程中，有下列情形之一，應自行迴避：

(1) 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。

(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關係者。

(3) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

(4) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

5.5.2 性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：

(1) 有前款所定之情形而不自行迴避者。

(2) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

5.5.3 前款申請，應舉其原因及事實，向本公司調查單位提出，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。

5.5.4 被申請迴避之調查人員在調查單位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。

5.5.5 調查人員有第一款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。

名稱	作業辦法	第6頁／共 8 頁	修訂日: 2021/10/28
	性騷擾防治措施申訴及懲戒	編號: HP-HRM-902	版次: 3.0

5.6 調查原則

調查單位調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：

- 5.6.1 性騷擾事件的調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私與人格權益。
- 5.6.2 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機會。
- 5.6.3 被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。
- 5.6.4 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。
- 5.6.5 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。
- 5.6.6 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。
- 5.6.7 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其它足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰及追究相關責任，並解除其聘任。
- 5.6.8 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醫療與法律協助。
- 5.6.9 對於性騷擾事件申訴、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。

5.7 非本公司之申訴案件

第 5.1 條第 1 項第 2 款所定性騷擾事件，如非本公司受理之性騷擾申訴案件，應於 7 日內將申訴書及相關資料移送所在地主管機關處理。

5.8 調查時程

確認受理之申訴案件，應於 7 日內由召集人指派 3 人以上組成專案小組進行調查，專案小組須於受理日起 2 個月內調查完畢，並做成調查報告，提調查單位開會審議，必要時得延長 1 個月，並通知當事人。

5.9 結果通知及救濟途徑

- 5.9.1 有關性別工作平等法之性騷擾事件，本公司將以書面通知當事人調查及處理結果（含理由）「性騷擾調查及處理結果表」。對調查結果有異議者，得於調查決議送達當事人次日起二十日內向本公司提出申覆「性騷擾申覆表」。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉日起算。經結案後，不得對同一事由再提申訴。
- 5.9.2 有關性騷擾防治法之性騷擾事件，調查單位對性騷擾事件調查及處理結果應以書面作成決議，並將調查結果通知雙方當事人，書面內容應包括處理結果之理由、提起救濟之期限及受理機關。申訴人如不服調查單位之調查結果，得於調查期限

名稱	作業辦法	第7頁／共8頁	修訂日：2021/10/28
	性騷擾防治措施申訴及懲戒	編號：HP-HRM-902	版次：3.0

屆滿或調查結果通知送達之次日起三十日內向當地直轄市政府、縣（市）政府相關單位提出再申訴。

5.10 懲處、追蹤、考核及監督：

性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處、或其他適當處理之建議，並以書面移送人事單位依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復之情事發生。

5.11 申訴人之輔導與照護：

申訴人有輔導、醫療等需要者，本公司得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

5.12 性騷擾防治之宣導：

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，以保護所屬人員、求職者不受性騷擾之威脅。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。

5.13 性騷擾防治之參與及訓練

本公司鼓勵所屬人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並於員工在職訓練，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。參加者將給予公假登記。

5.14 性騷擾申訴管道

本公司性騷擾申訴之管道如下：

專線電話：02-27849730 分機 608

電子信箱：hr@ckgroup.com.tw

本公司各部門知有性騷擾事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救措施；並協助被害人申訴事宜，本公司受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

5.15 辦法之公告及修改：

本辦法依『內部核決權限辦法』核准後公佈實施，修改時亦同。

6.作業流程圖

無

7.使用表單

7.1 HP-HRM-902-1 性騷擾申訴表

7.2 HP-HRM-902-2 性騷擾申覆表

7.3 HP-HRM-902-3 撤回性騷擾申訴表

7.4 HP-HRM-902-4 性騷擾調查及處理結果表