

名稱	作業辦法	第1頁／共9頁	修訂日：2024/10/04
	性騷擾防治措施申訴及懲戒	編號：HP-HRM-902	版次：4.0

目次

文件修訂一覽表	2/9 頁
1.目的	3/9 頁
2.適用範圍	3/9 頁
3.參考資料	3/9 頁
4.名詞解釋	3/9 頁
5.作業流程與說明	3/9 頁
5.1 性騷擾區分	3/9 頁
5.2 事件	4/9 頁
5.3 處理程序	4/9 頁
5.4 申訴調查委員會	5/9 頁
5.5 迴避原則	6/9 頁
5.6 調查原則	6/9 頁
5.7 調查時程	7/9 頁
5.8 結果通知及救濟途徑	7/9 頁
5.9 懲處、追蹤、考核及監督	7/9 頁
5.10 申訴人之輔導與照護	8/9 頁
5.11 性騷擾防治措施宣導	8/9 頁
5.12 防治性騷擾教育訓練	8/9 頁
5.13 性騷擾申訴管道	8/9 頁
5.14 立即有效之糾正補救措施	9/9 頁
5.15 辦法之公告及修改	9/9 頁
6.作業流程圖	9/9 頁
7.使用表單	9/9 頁
7.1 HP-HRM-902-1 性騷擾申訴表	9/9 頁
7.2 HP-HRM-902-2 撤回性騷擾申訴表	9/9 頁
7.3 HP-HRM-902-3 性騷擾調查及處理結果表	9/9 頁

名稱	作業辦法	第2頁／共 9 頁	修訂日: 2024/10/04
	性騷擾防治措施申訴及懲戒	編號: HP-HRM-902	版次: 4.0

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
4	2024/10/04	4.0	新增 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒相關規定

名稱	作業辦法	第3頁／共9頁	修訂日：2024/10/04
	性騷擾防治措施申訴及懲戒	編號：HP-HRM-902	版次：4.0

1.目的

本公司為保障所屬員工、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，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準則」之相關規定，訂定本辦法。

2.適用範圍

本公司及子公司員工均適用之。

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 性別平等工作法之性騷擾，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)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)以寄送、留置、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。
- (3)反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

適用前項第一款性別平等工作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

名稱	作業辦法	第4頁／共 9 頁	修訂日：2024/10/04
	性騷擾防治措施申訴及懲戒	編號：HP-HRM-902	版次：4.0

用本辦法。

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 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，本公司仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。
- 5.2.3 申訴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，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) 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。
 - (2) 保護當事人之隱私及其他人格法益。
 - (3) 對所屬場域空間安全之維護或改善。
 - (4) 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、申訴之年、月、日。
 - (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。
- 5.3.4 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。

名稱	作業辦法	第5頁／共 9 頁	修訂日: 2024/10/04
	性騷擾防治措施申訴及懲戒	編號: HP-HRM-902	版次: 4.0

5.3.5 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。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。

5.3.6 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；另涉及工作場所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。

5.3.7 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，不因申訴不予受理而受影響。

5.3.8 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。

5.3.9 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

本公司將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本公司為處理性騷擾申訴案件，得設立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，除人力資源處主管為當然成員外，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（會議主席），其中應有具備性別意識之專業人士，委員任期至當次申訴案結案之日止。

5.4.2 委員會人數，女性不得少於 1/2 且單一性別不得少於 1/3，主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。並視需要聘請專業人士擔任委員。（※前述之專業人士，如有遴選外部人士之需要，得自勞動部建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。）

5.4.3 委員會開會時，應有全體人數半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員同意方得決議，可否同數時，取決於召集人（會議主席）。

名稱	作業辦法	第6頁／共 9 頁	修訂日：2024/10/04
	性騷擾防治措施申訴及懲戒	編號：HP-HRM-902	版次：4.0

5.4.4 派遣勞工如遭受本公司員工性騷擾時，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

5.4.5 性騷擾之被申訴人為本公司最高負責人時，本公司員工、派遣勞工或求職者除可依本公司內部管道申訴外，亦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。

5.5 迴避原則

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

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。

(3)申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本公司申請令其迴避。

(4)被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

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。

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 性騷擾事件調查過程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 本公司處理前項申訴時，除依第 5.4 條規定設申訴處理單位外，並組成申訴調查小組調查之，其成員應具備性別意識之外部專業人士。(※前述之外部專業人士，得自勞動部建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。)

5.6.4 申訴人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。

5.6.5 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

名稱	作業辦法	第7頁／共 9 頁	修訂日: 2024/10/04
	性騷擾防治措施申訴及懲戒	編號: HP-HRM-902	版次: 4.0

協助。

- 5.6.6 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。
- 5.6.7 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。
- 5.6.8 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。
- 5.6.9 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。
- 5.6.10 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 調查時程

- 5.7.1 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。
- 5.7.2 申訴處理單位對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條第一項規定之限制。

5.8 結果通知及救濟途徑

- 5.8.1 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「性騷擾調查及處理結果表」。
- 5.8.2 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。

5.9 懲處、追蹤、考核及監督

- 5.9.1 性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

名稱	作業辦法	第8頁／共 9 頁	修訂日: 2024/10/04
	性騷擾防治措施申訴及懲戒	編號: HP-HRM-902	版次: 4.0

5.9.2 如涉及刑事責任時，本公司並將協助申訴人提出告訴。

5.9.3 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒、或其他適當處理之建議，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，予以追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

5.9.4 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。

5.10 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。

5.11 性騷擾防治措施宣導

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，並事前詳為告知員工。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。

5.12 防治性騷擾教育訓練

5.12.1 所屬本公司人員應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練，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。

5.12.2 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。

前項教育訓練，針對前條指定之人員或單位成員、本公司之董事（理事）、監察人（監事）、經理人及擔任主管職務者，優先實施。

5.13 性騷擾申訴管道

性騷擾申訴管道如下：

專線電話：02-27849730 分機 568

性騷擾防治信箱：hrhelp@ckgroup.com.tw

性騷擾事件之申訴管道相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。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。

名稱	作業辦法	第9頁／共 9 頁	修訂日: 2024/10/04
	性騷擾防治措施申訴及懲戒	編號: HP-HRM-902	版次: 4.0

5.14 立即有效之糾正補救措施

5.14.1 接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- (1)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。
- (2)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。
- (3)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。
- (4)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。
- (5)性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本公司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。
- (6)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。

5.14.2 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- (1)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- (2)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。
- (3)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- (4)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。

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，本公司仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

5.15 辦法之公告及修改

本辦法依內部核決權限辦法核准公佈後實施，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 撤回性騷擾申訴表
- 7.3 HP-HRM-902-3 性騷擾調查及處理結果表