

嘉新企業團

性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

人力資源室制定

編號	版本	核准	生效日期	頁數 (含附件)	修訂章節條文
RG3-04-06	第 1 版	董事長	104.5.20	5	新訂
	第 2 版	董事長	107.7.10	10	重新編修，原 104.5.20「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」同步廢棄。
	第 3 版	董事長	111.12.09	10	1. 配合法規修訂辦法第六條。 2. 嘉新水泥企業團修正為嘉新企業團。

嘉新企業團

性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	編號	RG3-04-06
	制定	104.5.20
	修訂	111.12.09

第一條 目的

嘉新企業團(以下簡稱「本企業團」)為提供員工、求職者、訪客、往來廠商及其他受服務對象等，免於性騷擾之工作及受服務環境，應採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以保障當事人權益及隱私，並維護本企業團商譽及形象，特依性別工作平等法第十三條第一項、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。

第二條 適用對象

本辦法適用於員工、求職者、訪客、往來廠商及其他受服務對象等，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。

第三條 定義

- 一、 本辦法相關用詞及定義，依各該法規定義為準。
- 二、 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：

1. 指員工（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. 雇主對員工（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。

(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：

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、計劃、活動或正常生活之進行。

第四條 性騷擾防治

- 一、 本企業團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，以保護員工、求職者、客戶、往來廠商及其他受服務對象等，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。倘若前揭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。
- 二、 本企業團於知悉有性騷擾之情形時，不論是否提出申訴，應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。

第五條 教育訓練及公告

本企業團定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，規劃性別平權及性騷擾防治課程，相關資訊及訓練計畫於公布欄或內部共享平台或電子郵件公告。

第六條 申訴管道

1. 本企業團性騷擾申訴管道如下：
申訴專線電話：(02)2563-4890
申訴電子信箱：hr@chcgroup.com.tw
專責處理人員：人資單位主管
2. 雇主為性騷擾行為人時，受僱者或求職者除透過本企業團內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

第七條 申訴受理

- 一、 發生性騷擾事件時，申訴人或其法定代理人檢具「性騷擾事件申訴書」(RG3-04-06-T01)向處理人員提出申訴。如以言詞為申訴者，處理人員應作成紀錄，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。
- 二、 申訴書應載明事項：
 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. 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。

3. 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。
 4. 申訴之事實內容及可取得之相關證據。
 5. 申訴之年月日。
- 三、適用性騷擾防治法事件之申訴，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。
- 四、本企業團依性別工作平等法於工作場所應有性騷擾預防、糾正及補救義務，不因申訴不受理而受影響。
- 五、適用性騷擾防治法事件之申訴，其申訴書或言詞作成之紀錄，未於第七條第三項所定期限內補正者，應不予受理。
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。
- 六、被申訴人非本企業團員工時，應於接獲本辦法第三條第二項第（二）款之性騷擾申訴書時，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。
- 七、針對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，本企業團將受理申訴，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。

第八條 性騷擾申訴處理委員會

- 一、性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱「申訴會」)由勞資雙方代表共同組成負責處理性騷擾申訴案件。申訴會置主任委員一名，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；置委員三人至五人，稽核、人資及法務單位各1名同仁為當然委員與1位勞方代表。
- 二、本委員會之女性代表不得低於二分之一，單一性別不得少於三分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。
- 三、處理人員接獲申訴書時，最遲應於次一工作日內將申訴事件報告企業團董事長，同時視事件情況提出建議委員名單，請其決定並從中指派2名調查人員。
- 四、申訴會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議。
- 五、參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件

內容應予保密並簽定「保密切結書」。違反者，主任委員終止其參與，本企業團並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘任。

六、迴避情形

(一) 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：

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之關係者。
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。

(二) 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：

1. 有前項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. 前項申請，應舉其原因及事實，向申訴會為之，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。
4. 被申請迴避之調查人員在申訴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。
5. 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，應由該申訴會命其迴避。

七、調查原則

本企業團申訴會調查性騷擾事件時，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) 申訴人之陳述明確，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，不得有不當之差別待遇。

第九條 調查評議

- 一、 調查人員應於申訴提出日起7日內開始調查，並於2個月內結案；必要時，得延長1個月，並通知當事人。
- 二、 調查人員先行以電話或信件聯絡訪談者訪談時間與地點，注意訪談地點隱密性、安全性。(訪談工具：錄音筆、「性騷擾事件申訴訪談/調查記錄報告書」(RG3-04-06-T03)、筆記型電腦)
- 三、 調查人員訪談申訴人前應充分告知「職場性騷擾防治申訴權益」(RG3-04-06-T02)內容、調查方式、審議過程並請其簽名。
- 四、 調查人員訪談後須將訪談內容紀錄於「性騷擾事件申訴訪談/調查記錄報告書」(RG3-04-06-T03)，並請受訪談者閱讀簽名。
- 五、 調查人員於事件調查結束後，應於召開申訴會前1個星期將「性騷擾事件申訴訪談/調查記錄報告書」(RG3-04-06-T03)提供予申訴會，作為討論案情之用，資料內容應包含調查紀錄及相關事證。
- 六、 申訴會作成決議前，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。
- 七、 申訴會應充分審查證據資料做出附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議紀錄於「性騷擾決議書」(RG3-04-06-T04)。

第十條 救濟途徑

申訴會將九、(七)作成之「性騷擾決議書」(RG3-04-06-T04)通知當事人及本企業團〔若為本辦法第三條第(二)款之性騷擾事件，調查決議應併臺北市政府社會局〕，並註明對申訴案結果有異議者，依下列法令得提出救濟途徑。

- 一、 性別工作平等法之申復機制：
 - (一) 於調查決議送達當事人之次日起20日內向原申訴會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。
 - (二) 提出申復應附具書面理由，由申訴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日內向臺北市府社會局提出再申訴。

第十一條 懲戒處理

- 一、若事件經調查屬實，本企業團依「性騷擾決議書」(RG3-04-06-T04)記載之建議，視情節輕重，對被申訴人依人事相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。
- 二、如涉及刑事責任時，本企業團並應協助申訴人提出告訴或告發。
- 三、若性騷擾行為經證實為誣告者，本企業團得視情節輕重，對申訴人依人事相關規定為懲戒或處理。

第十二條 本企業團對性騷擾事件之決議及處理應採取追蹤、考核及監督，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。

第十三條 本企業團不會因員工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。

第十四條 本辦法由董事長核准公佈後實施，修訂時亦同。

附件

- 一、性騷擾事件申訴書 RG3-04-06-T01
- 二、職場性騷擾防治申訴權益 RG3-04-06-T02
- 三、性騷擾事件申訴訪談調查記錄報告書 RG3-04-06-T03
- 四、性騷擾決議書 RG3-04-06-T04

關於本辦法之附件，授權人力資源室得視實際需求加以修訂或調整。

公告日期：2022 年 12 月 15 日

性騷擾事件申訴書

填表日期： 年 月 日

RG3-04-06-T01

基本資料	與受害人關係	<input type="checkbox"/> 本人 <input type="checkbox"/> 法定代理人(★)免填 <input type="checkbox"/> 委任代理人(★)免填		
	姓名		職工編號	
	服務單位		職稱	
	身分證統一編號 (或護照號碼)		出生年月日	年 月 日 (歲)
	到職日期(★)	年 月 日	性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
	聯絡電話		申訴日期	年 月 日
	住(居)所			
請申訴人詳實填寫申訴事實與內容	性騷擾行為人姓名			
	服務單位		職稱	
	事件發生時間	年 月 日 時 分		
	事件發生地點			
	事件發生時 詳細過程 (如不敷書寫可自行 增加空白頁書寫)			
	是否有將此事告知同事、主管 (如有請盡量詳述過程或提供相關書面往來等佐證資料)	<input type="checkbox"/> 有，曾於 年 月 日時分透過____(如口頭、電子郵件、手機等通訊等方式)告知____(何人)，內容提到 其知悉後之作法為 <input type="checkbox"/> 無。		
證據				
申訴人簽署 (確認上述內容無誤)				
備註	如接獲處理單位通知資料不齊者，請於14日內書面補正，否則不予受理。			

如不敷使用，可另紙書寫

職場性騷擾防治申訴權益書

嘉新企業團(以下簡稱「本企業團」)應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，若有性騷擾或疑似情事發生，且當事人向本企業團設置工作場所性騷擾申訴管道申訴時，本企業團為保障當事人基本權益，應採取以下措施以維護當事人利益：

- 一、 本企業團將立即受理申訴並與申訴處理委會所設置委員共同調查，並將結果通知當事人；且為避免當事人遭受任何報復或其他不利處分，本企集團允諾以保密方式調查及處理。
- 二、 當事人向本企集團內部進行申訴時，在本企集團處理前項申訴之調查期間，為考量當事人心理情緒及避免二次打擾，在符合勞動基準法令下，本企業團得依當事人意願合理調整工作崗位。
- 三、 申訴處理委員會委員為釐清事實與澄清疑點，得通知當事人描述相關經過；惟該申訴事件之當事人與加害人有權力不對等之情形時，為避免當事人受到二度傷害，或因恐懼對方對己不利等因素致陳述失真，除非當事人同意，本企業團允諾不讓雙方進行對質。
- 四、 申訴處理委員會將調查結果通知當事人後，無論調查結果為何，為保障當事人工作權，本企業團允諾不以該申訴事件為由，與當事人終止勞動契約。

當事人： (簽名)

日期：



人資章

性騷擾事件申訴訪談/調查記錄報告書

RG3-04-06-T03

申訴日期	年 月 日		
申訴事件	申訴人 申訴 (性騷擾行為人)涉職場性騷擾案		
調查人員	1. 2. (依實際調查人員及人數填寫其姓名)		
調查過程	1. 年 月 日，訪談 <input type="checkbox"/> 申訴人 <input type="checkbox"/> 被申訴人 <input type="checkbox"/> 關係人 2. 年 月 日，訪談 <input type="checkbox"/> 申訴人 <input type="checkbox"/> 被申訴人 <input type="checkbox"/> 關係人 (依實際訪談次數、日期及對象填寫，可附歷次訪談紀錄，並可對當事人訪談過程中特殊狀況描述)		
訪談/調查過程	申請人申訴意旨	簽名：	
	被申訴人答辯意旨	簽名：	
備註	1. 注意申訴人與被申訴人個別分開調查之原則。 2. 調查前先閱讀已蒐集到的案件資訊，以增加對案件的掌握度。 3. 以關心、了解的態度面對受訪者，並說明調查人員的角色與調查方式，減少受訪者焦慮或防衛心理。 4. 處理單位於事件調查結束後，應於召開申訴會前 1 個星期將報告書提供予申訴會，作為討論案情之用，資料內容應包含調查紀錄及相關事證。		
調查結果	1.事由		
	2.調查事項		
	3.證據		
	4.認定理由		
	5.處理建議		
備註	申訴處理委員會應於申訴提出日起 2 個月內結案；必要時，得延長 1 個月，並通知當事人。		
日期	年 月 日	申訴會 簽名	

嘉新企業團

性騷擾決議書

決議日期：

姓名		申訴日期	
服務單位		職稱	
案件名稱			
性騷擾案是否成立： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否			
一、申訴人申訴內容：			
二、申訴之相對人抗辯：			
決議	申訴人： <input type="checkbox"/> 悔過書 <input type="checkbox"/> 申誠 <input type="checkbox"/> 小過 <input type="checkbox"/> 大過 <input type="checkbox"/> 職務調動 <input type="checkbox"/> 停職 <input type="checkbox"/> 免職 <input type="checkbox"/> 移送法院 <input type="checkbox"/> 其他，_____		
	被申訴人： <input type="checkbox"/> 悔過書 <input type="checkbox"/> 申誠 <input type="checkbox"/> 小過 <input type="checkbox"/> 大過 <input type="checkbox"/> 職務調動 <input type="checkbox"/> 停職 <input type="checkbox"/> 免職 <input type="checkbox"/> 移送法院 <input type="checkbox"/> 其他，_____		
決議理由：			
1. 申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於 20 日內提出申覆。 2. 經結案後，不得就同一事由再提出申訴。			

如不敷使用，可另紙書寫