

# 嘉新企業團

## 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

### 人力資源處制定

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	104.05.20	5	新訂
	第 2 版	董事長	107.07.10	10	重新編修，原 104.05.20「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	111.12.13	10	1. 配合法規修訂辦法第六條。 2. 嘉新水泥嘉新企業團修正為嘉新企業團。
	第 4 版	董事長	113.07.11	12	1. 修訂辦法名稱「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。 2. 修訂第一條、第四條、第五條、第十一條、第十二條、第十三條、第十四條。 3. 新增第八條、第九條、第十條、第十六條、第十九條、第二十條。

# 嘉新企業團

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	編號	RG3-04-06
	制定	104.05.20
	修訂	113.07.11

## 第一條 目的

嘉新水泥股份有限公司及其在台關聯企業（以下簡稱嘉新企業團），為防治工作場所性騷擾行為，維護性別平等工作及提供免於性騷擾之工作及環境，特依性別平等工作法及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施準則」，訂定本辦法。

## 第二條 適用對象

本辦法適用於員工（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）、求職者、協力廠商等。

## 第三條 定義

本辦法所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：

- 一、以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其員工造成敵意性、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。
- 二、主管對員工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。
- 三、前述性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

(一)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. 以明示或暗示之方式，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。
2. 以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

#### 第四條 適用情形

- 一、員工於工作場所或執行職務期間。
- 二、員工於非工作時間，遭受所屬事業單位、不同事業單位具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾；或遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

#### 第五條 性騷擾防治

- 一、嘉新企業團禁止一切工作場所內或工作場所外之性騷擾行為，並致力防治性騷擾，以改善工作場所措施，保護員工免於非嘉新企業團所能支配、管理工作場所之工作者性騷擾或跟蹤騷擾情事發生。
- 二、承上，跟蹤騷擾情事指跟蹤騷擾防治法第三條所稱跟蹤騷擾行為，指以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法，對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關其法第三條第一項規定之行為之一，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動。

#### 第六條 申訴管道

嘉新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

#### 第七條 教育訓練及公告

嘉新企業團定期實施防治性騷擾之教育訓練，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。

#### 第八條 教育訓練對象

- 一、員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- 二、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、嘉新企業團之董事、監察人、經理人及擔任主管職務者，優先實施。

#### 第九條 糾正及補救措施

- 一、嘉新企業團應接獲員工申訴而知悉性騷擾之情形時：

- (一) 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。
- (二) 對申訴人提供或轉介適當協助，包括但不限於諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
- (三) 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。
- (四) 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。
- (五) 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，嘉新企業團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。
- (六) 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。

二、非因接獲申訴而知悉員工被性騷擾事件時：

- (一) 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- (二) 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。
- (三) 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- (四) 依被害人意願，提供或轉介適當協助，包括但不限於諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

三、嘉新企業團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，嘉新企業團仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

四、申訴人如認嘉新企業團於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

第十條 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，嘉新企業團於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

- 一、 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。
- 二、 保護當事人之隱私及其他人格法益。

## 第十一條 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。如以言詞或電子郵件為申訴者，處理人員應作成紀錄，並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：
  - (一)申訴人之姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。
  - (二)有法定、委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者並應檢附委任書。
  - (三)申訴之事實內容及可取得之相關證據。
- 三、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、其申訴書或言詞作成之紀錄，未於第十一條第三項所定期限內補正者，應不予受理。
- 五、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，得按勞動部規定之內容及方式，通報地方主管機關。
- 六、同一性騷擾事件已經依性別平等工作法調查（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，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。
- 七、性騷擾之被申訴人為本公司最高負責人時，嘉新企業團員工或求職者除可依嘉新企業團內部管道申訴外，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。
- 八、派遣勞工如於執行勤務時遭受嘉新企業團所屬人員性騷擾時，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。

## 第十二條 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、人資及法務單位各一名同仁為當然委員與一位勞方代表。

- 二、本委員會之成員應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一，單一性別不得少於三分之一，並視需要聘請外部專業人士擔任委員。
- 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嘉新企業團董事長，同時視事件情況提出建議委員名單，請其決定並從中指派二名調查人員。
- 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，嘉新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、調查與決議人員，有下列情形之一，處理應自行迴避：
    1. 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。
    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準駁前，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  
嘉新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。

### 第十三條 調查評議

- 一、調查人員應於申訴提出日起七日內開始調查，並於二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。
- 二、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，其期間不受前條規定之限制。
- 三、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)。
- 四、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。
- 五、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。
- 六、調查人員於事件調查結束後，應於召開申訴會前一個星期將「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。
- 七、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。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)。

八、性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- (一)不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。
- (二)寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- (三)反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

#### 第十四條 救濟途徑

申訴會將十二、(七)作成之「性騷擾決議書」(RG3-04-06-T04)通知當事人及應按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關，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、性別平等工作法之申復機制：

- (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。

#### 第十五條 懲戒處理

- 一、若事件經調查屬實，嘉新企業團依「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，嘉新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，嘉新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，並按勞動部規定之內容及方式，通報地方主管機關。

第十六條 嘉新企業團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，於嘉新企業團賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

第十七條 嘉新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。

- 第十八條 嘉新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。
- 第十九條 針對調查結果應為附理由之決議，以書面通知申訴人及行為人，並將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，密封存檔 5 年。
- 第二十條 性騷擾之行為人如非為嘉新企業團員工；或性騷擾對象如非為嘉新企業團員工、求職者、協力廠商，嘉新企業團將依性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法辦理或本辦法提供必要之保護。
- 第二十一條 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，授權人力資源處得視實際需求加以修訂或調整。

# 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	申訴日期	年 月 日
	聯絡電話			
	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

RG3-04-06-T02

嘉新企業團(以下簡稱「嘉新企業團」)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，且當事人向嘉新企業團設置工作場所性騷擾申訴管道申訴時，嘉新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、 嘉新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，嘉新企業團允諾以保密方式調查及處理。
- 二、 當事人向嘉新企業團內部進行申訴時，在嘉新企業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，嘉新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，嘉新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，嘉新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：



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：			
<p>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。</p> <p>2. 經結案後，不得就同一事由再提出申訴。</p>			

如不敷使用，可另紙書寫