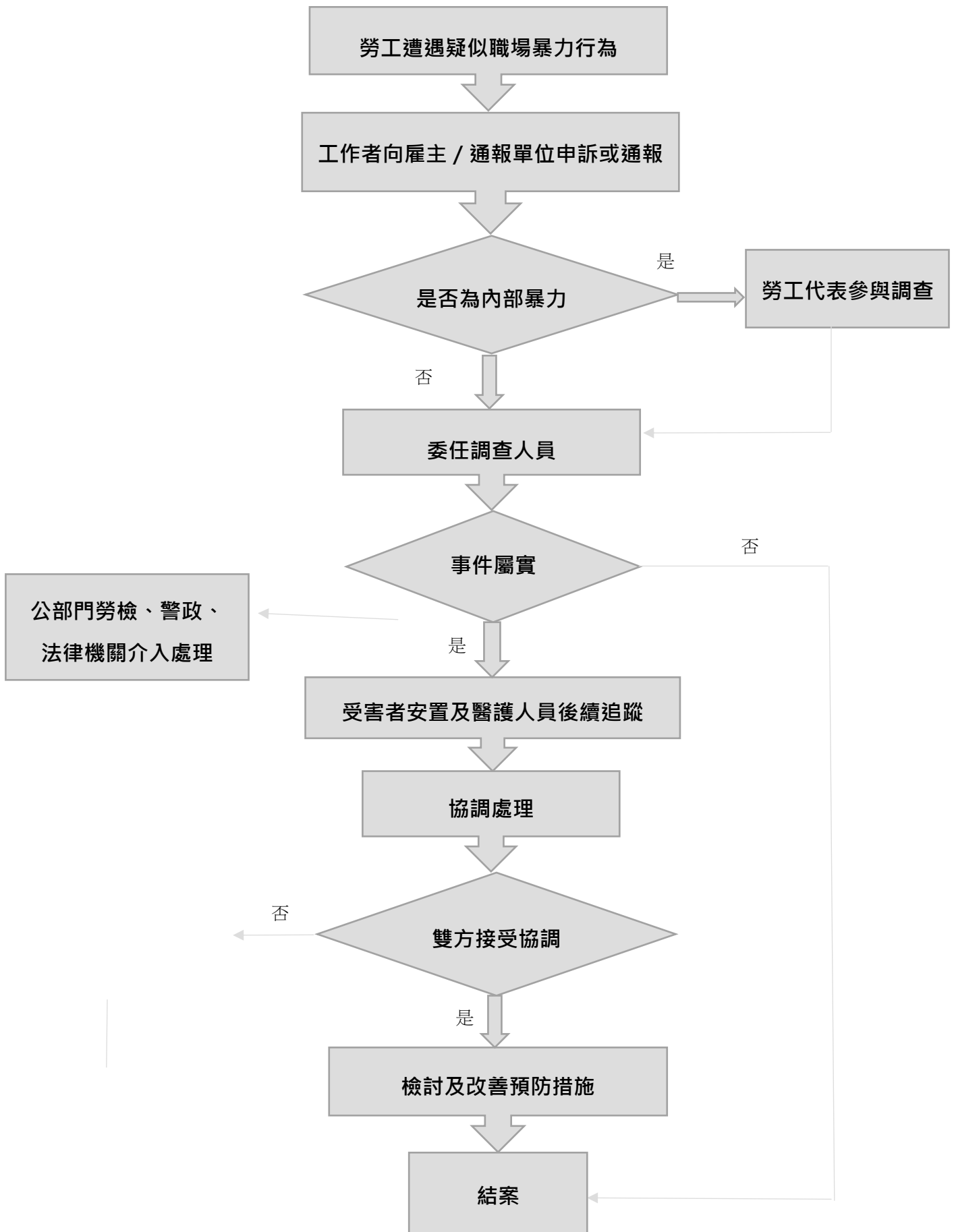


# 執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程



# 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

## 第一章 總則

### 第一條 目的

晶城環保服務有限公司（以下簡稱本公司）為提供受僱者、派遣勞工、求職者或受服務人員免於性騷擾之工作及受服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依「性別工作平等法」、「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」相關規定，訂定本辦法。

### 第二條 適用範圍

本辦法適用於受僱者、派遣勞工、求職者或受服務人員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。

性侵害犯罪部分，除申訴程序外，準用本辦法相關規定。

### 第三條 名詞定義

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」：

(一)指受僱者、派遣勞工、求職者或受服務人員於執行職務時，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。

(二)雇主對受僱者、派遣勞工、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，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：

(一)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。

(二)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。

#### 第四條 防治原則與措施

本公司應防治性騷擾之發生，建立友善的工作環境，消除工作或服務場所內源自於性或性別的敵意因素，以保護受僱者、派遣勞工、求職者及受服務人員不受性騷擾之威脅。

如有性騷擾或疑似情事發生時，應即時檢討、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。

本公司於知悉有性騷擾之情形時，不論是否提出申訴，均將採取立即有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- 一、保護被害人之權益及隱私。
- 二、對所屬場域空間安全之維護或改善。
- 三、其他防治及改善措施。

本公司依性別工作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。倘若雇主為性騷擾行為人時，受僱者、派遣勞工、求職者及受服務人員除依本公司內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

本公司每年定期舉辦或鼓勵員工參與防治工作場所性騷擾之相關教育訓練，相關資訊及訓練計畫公告於公司內部平台。

## 第二章 申訴處理程序

### 第五條 申訴處理專責單位

本公司應設置「性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱委員會)」為受理「性別工作平等法」及「性騷擾防治法」所規範之性騷擾申訴處理及調查專責單位。

委員會置委員五人，其中一人為主任委員，由本公司總經理兼任之，其餘委員組成：總管理處主管 1 名、職安人員 1 名、勞工代表 1 名、申訴人主管 1 名。

委員會置執行秘書一人，幹事 1 人，由本公司總經理就本公司員工派兼之。

委員會開會時，由主任委員擔任主席，主任委員因故不能參加時，由主任委員指定一人代理之，並應有委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數之同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。

### 第六條 申訴管道之設置

本公司受理性騷擾申訴之管道如下：

申訴專線電話：(07)227-0555#119

申訴專用傳真：(07)227-0688

申訴電子信箱：[wecare@bright-city.com.tw](mailto:wecare@bright-city.com.tw)

專責處理單位：總管理處-職安暨人資培訓部

## 第七條 申訴受理程序

性騷擾之申訴，應以書面或言詞提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- 一、 申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
- 二、 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。
- 三、 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。
- 四、 申訴之事實內容及可取得之相關證據。
- 五、 申訴之年月日。

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，應通知申訴人於十四日內補正。

## 第八條 委員會評議程序

專責處理單位接獲性騷擾申訴事件後一個工作日內送請委員會，委員會接獲通報三個工作日內確認是否受理。不受理之申訴案件，應附具理由通知申訴人，並將申訴案件及相關資料備查；申訴人如不服前開理由，得依本辦法第十三條規定申復之。

確認受理之申訴案件，主任委員應於三工作日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查。

專案小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書，提委員會評議。

評議時，應事前通知當事人到場說明，必要時並得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明。

委員會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。

申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關單位依規定辦理。

## 第九條 申訴不受理程序

申訴書或言詞作成之紀錄，未於本辦法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，應於申訴提出或移送申訴案件到達之日起二十日內以書面通知當事人，並由專責處理單位副知地方主管機關之勞工局或社會局。

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。

## 第十條 申訴之撤回

委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴。

下列申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴：

- 一、第三條第一款適用性別工作平等法之性騷擾事件。
- 二、第三條第二款適用性騷擾防治法之性騷擾事件，並經主管機關調解成立者。

## 第十一條 利益衝突迴避

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：



一、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。

二、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。

三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。

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：

一、有前項所定之情形而不自行迴避者。

二、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，向委員會為之，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。被申請迴避之調查人員在委員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。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，應由委員會命其迴避。

## 第十二條 申訴調查原則及程序

委員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、被害人之陳述明確，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、偵查或審理程序中，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。

委員會應於申訴提出或移送申訴案件到達之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，延長以一次為限，並通知當事人。

本公司派遣勞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。

本公司雖非被申訴人所屬單位，而接獲本辦法第三條第二款之性騷擾申訴書時，仍應採取適當之緊急處理或協助，並應於七日內將申訴書及相關資料移送地方主管機關之社會局。

如加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人，應移請事件發生地警察機關調查。

### 第十三條 決議及救濟程序

委員會之調查結果，應作成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

該調查決議應以書面通知當事人及本公司，並註明對申訴案之決議有異議者，

依下列法令得提出之救濟途徑。

一、性別工作平等法之申復機制：

(一)當事人於收受調查決議之次日起二十日內向委員會提出申復。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，由委員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：當事人於收受調查決議之次日起三十日內向地方主管機關之社會局提出再申訴。若為本辦法第三條第二款之性騷擾事件，本條第一項之調查決議應併送地方主管機關之社會局。

### 第三章 附則

#### 第十四條 懲處

性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對受僱之行為人依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出告訴或告發。

性騷擾行為經證實為誣告者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則予以懲處或依相關法令規定辦理。

參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員等所有人員違反第十二條第一項第七款保密規定者，主任委員應終止其參與申訴程序，本公司並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其委員之聘任。

#### 第十五條 申訴人不利處分之禁止

本公司不得因所屬人員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。

#### 第十六條 事後改善機制

本公司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。

本公司之受僱人、經理人或機構負責人，利用執行職務之便，對他人為性騷擾行為，依性騷擾防治法規定，對被害人為回復名譽之適當處分時，本公司應提供適當之協助。委員會認為當事人有輔導、醫療等需要者，得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

#### 第十七條 實施

本辦法由總經理核定公布後實施，修正時，亦同。

#### 『禁止性侵害暨性騷擾』政策聲明

晶城環保服務有限公司（以下簡稱本公司）依據性別工作平等法第十三條、性騷擾防治法第七條、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第四條與性騷擾防治準則第四條，特頒布禁止性侵害暨性騷擾之書面聲明。

- 一、本公司承諾，保護員工不受性侵害與性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工兩性平權之觀念，以杜絕性侵害與性騷擾之發生。
- 二、本公司承諾，每年定期舉辦或鼓勵員工參與性侵害及性騷擾防治之相關教育訓練。
- 三、本公司承諾，訂立性侵害暨性騷擾防治措施，如有性侵害、性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

- 四、本公司承諾，訂定性騷擾申訴及懲戒辦法，設置性騷擾申訴管道，協助遭受性騷擾之員工提出申訴或進行後續法律程序。
- 五、本公司承諾，秉持保密、客觀、公正、公平等原則處理性騷擾申訴事件，敏銳覺察當事人間是否有權力不對等之情事，並採取適當的調查措施，以發現真實，避免受害人遭受二度傷害。
- 六、本公司禁止對通報性侵害或性騷擾事件、提出性騷擾事件申訴、或協助他人申訴或調查之員工，採取任何之報復行為或不當之差別待遇。
- 七、本公司承諾，性侵害或性騷擾行為一經調查屬實，將對行為人為適當之懲處或其他處分，必要時得逕行解雇，並對行為人予以追蹤、考核和監督，以避免再度性侵害、性騷擾或報復行為之產生。
- 八、防治性侵害及性騷擾人人有責，本公司所有員工均有責任協助確保一個免於性侵害及性騷擾之工作環境。