

台灣世曦工程顧問股份有限公司

性騷擾事件防治措施、申訴及懲戒辦法

109 年 06 月 18 日 第十一次修定

96 年 05 月 01 日 公 告

第一條 台灣世曦工程顧問股份有限公司(以下簡稱本公司)為提供人員(包含受雇者、派遣勞工、技術生、實習生)及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，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，特依據「性別工作平等法」第十三條第一項、「性騷擾防治法」第七條及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之規定，訂定本辦法。

第二條 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) 前揭人員於執行職務時，任何人(含各級主管、員工、業主...等)以性要求、具有性意味或性別歧視之言語或行為，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) 雇主對前揭人員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。

二、適用性騷擾防治法：係指性侵害犯罪以外，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、污辱之言行，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。

第三條 本公司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，提升主管與員工性別平權的觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

第四條 本公司於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且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、 對行為人之懲處。
- 四、 其他防治及改善措施。

第五條 本公司性騷擾申訴管道如下：

申訴專用電子信箱：antish@ceci.com.tw。

第六條 性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章確認。

申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- 一、 申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話。
- 二、 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- 三、 申訴事實及內容。(含事件發生時間、事件發生地點、事件發生經過等。詳附件一、性騷擾申訴書)
- 四、 可取得之相關事證或人證。

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，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，應不予受理。

前項不受理之申訴事件，應於申訴或移送到達之日起二十日內以書面通知當事人，並副知台北市政府社會局。

第七條 本公司雖非加害人所屬單位，於接獲本辦法第二條第二款之性騷擾申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送台北市政府社會局。

第八條 本公司設置性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱委員會），專責處理性騷擾申訴案件。

委員會置委員七至九人，由董事長就本公司員工指定之，並指定一人為主任委員，其中女性委員不得少於二分之一，職安中心主任為當然委員，並至少有一名法務人員。

委員會開會時，應有全體委員三分之二出席方得開會，由主任委員擔任主席，主任委員因故無法參加時，由主任委員指定一人或由委員互選一人代理之。委員應親自出席，不得代理。

第九條 派遣勞工於執行職務時如遭受性騷擾事件，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

第十條 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；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

第十一條 本公司調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- 一、主任委員得自申訴提出或移送申訴案件到達之日起七日內，指派三名以上委員組成調查小組開始調查。
- 二、調查小組於調查時，得訪談當事人、證人或其他關係人，必要時得親至現場蒐證、勘驗，或邀請專業人士參與案件調查或送交鑑定。調查中當事人如需相關人員陪同調查，應經調查小組同意。
- 三、性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應將調查報告，提交委員會評議。
- 四、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。

- 五、被害人之陳述明確，已無訊問必要者，應避免重覆詢問。
- 六、性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。
- 七、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。
- 八、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。
- 九、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。
- 十、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。

第十二條 參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，對於申訴事件內容應負保密責任，不得對外洩漏。違反者，主任委員應終止其參與，並得視情節依本公司「工作規則」懲處。

經委員會邀請之列席人員，亦應負前項保密責任，不得對外洩露。違反者，並得視情節依本公司「工作規則」懲處。

第十三條 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、 本人為當事人或與當事人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係或訂有婚約者。
- 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。

前項人員應迴避而不自行迴避或有其他事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向委員會聲請迴避。被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之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。

第十四條 委員會應於申訴提出或移送申訴案件到達之日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

第十五條 本委員會評議程序如下：

- 一、評議過程不公開。但必要時，得指派委員對外說明。
- 二、當事人或關係人申請列席說明者，應先提出書面說明摘要，並經主任委員同意。
- 三、應有委員三分之二以上出席始得開會，出席委員過半數同意始得作成決議。可否同數時，取決於主任委員。
- 四、委員會應對申訴案件做出成立或不成立之決議，評議成立者，本委員會並得作出適當懲處建議或命被申訴人道歉、立悔過書、口頭或書面保證決不再有類似行為發生或其他處理等之建議。
- 六、評議結果應作成附理由之評議決議書，以書面送達當事人及本公司；若為本辦法第二條第二款之性騷擾事件，決議書應併送台北市政府社會局。

評議決議書應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：

1. 於調查決議送達當事人之次日起 20 日內向原申訴處理委員會提出申復。
2. 提出申復應附具書面理由，由申訴處理委員會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：於收受決議書之次日起 30 日內向台北市政府社會局提出再申訴。

- 第十六條 性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對申訴之相對人依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其它處理。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人依法提出告訴。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等相關規定為適當之懲戒或處理。
- 第十七條 本公司對委員會之決議應採取追蹤、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 本公司不會因提出申訴或協助他人申訴，而予以解職、調職或其它不利處分。
- 第十九條 本辦法之主辦部門為企劃部。
- 第二十條 本辦法經 董事長核定後實施，修訂時亦同。