

## 忠明營造工程工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

### 一、制定目的

本公司為提供受僱者、派遣勞工、求職者、技術生及實習生於工作場所執行職務遭受性騷擾之預防、糾正、懲戒及處理措施有所遵循，以維護當事人權益及隱私，特依《性別平等工作法》第 13 條第 1 項及勞動部頒布《工作場所性騷擾防治措施準則》訂定本規範。

### 二、適用範圍

本公司之工作場所。

### 三、權責單位

#### (一) 人資部

1. 申訴性騷擾之受理。
2. 實施防治性騷擾之教育訓練。

#### (二) 性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱申訴處理委員會）

調查及處理性騷擾事件申訴案件。

### 四、作業內容

#### (一) 本規範所稱之性騷擾行為定義

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. 主管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、獎懲之交換條件。
3. 受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
4. 受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
5. 受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

#### (二) 性騷擾事件之申訴方式

1. 申訴專線電話：02-2536-2666 分機 2200
2. 申訴專線傳真：02-2536-1707
3. 申訴專用信箱或申訴電子信箱：hr@fabulousgroup.com.tw

#### (三) 實施防治性騷擾之教育訓練

1. 於新進人員訓練中即應宣導性別平權與性騷擾防治措施，相關資訊及申訴管道。



2. 擔任主管職務以及參與申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。
3. 上述之教育訓練，對於上點參與之人員或單位成員、本公司之董事、監察人、經理人及擔任主管職務者，優先實施。
- (四) 員工如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。
- (五) 本公司知悉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。
- (六) 本公司於知悉性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施
  1. 因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 13 條之 1 第 2 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。
  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。
- (七) 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，本公司仍將依第（六）點第 2 點規定，採取立即有效之糾正及補救措施。
- (八) 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，並採取立即有效之糾正及補救措施。
- (九) 被害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，將依下列規定採取立即有效之糾正及補救措施
  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。

(十) 申訴作業

1. 性騷擾申訴處理委員會

- (1) 設置《性騷擾申訴處理委員會》，並由人資部受理後，送交《申訴處理委員會》決議處理之。
  - (2) 申訴處理委員會由執行長擔任主任委員並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；另應置委員 5 人，其中成員應有具備性別意識之專業人士，且女性代表不得低於二分之一。
2. 處理工作場所性騷擾申訴案件，應以保密方式處理申訴及作成決議，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
  3. 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，將結果通知派遣事業單位及當事人。
  4. 性騷擾之被申訴人為本公司最高負責人時，除可依本公司內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第 32 條之 1 第 1 項第 1 款規定，逕向地方主管機關提起申訴。
  5. 申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件申訴者，人資部應作成紀錄，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。
  6. 申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項
    - (1) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
    - (2) 有法定代理人或委任代理人者，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。委任者，應檢附委任書。
    - (3) 申訴之事實內容及相關證據。
  7. 申訴書或言詞作成之紀錄不合上述規定，其情形可補正者，應通知申訴人於 14 日內補正；逾期不補正者，申訴不予受理。本公司於接獲申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

(十一) 調查作業

1. 接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。申訴處理單位調查之結果，其內容包括下列事項
  - (1) 申訴事件之案由，包括當事人敘述。
  - (2) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
  - (3) 事實認定及理由。
  - (4) 處理建議。
2. 性騷擾之調查，除依性別平等工作法第 12 條第 1 項至第 4 項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形



- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。
3. 申訴處理委員會應自接獲性騷擾申訴後，於 1 個月內完成調查，避免受害人或利害關係人受到不利之處遇。
4. 申訴處理委員會應自接獲性騷擾申訴之翌日起 2 個月內結案；必要時，得延長 1 個月，並通知當事人。
5. 申訴處理委員會作成決議前，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。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。
6. 性騷擾申訴處理委員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作成決議，可否同數時取決於主席。
7. 調查性騷擾事件時，依法按照下列調查原則為之
  - (1) 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。
  - (2) 得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。
  - (3) 除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請相關學識經驗者協助。
  - (4) 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) 處理申訴事件之所有人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；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，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據；違反者，主任委員應終止其參與，並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。
  - (6) 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。
8. 申訴處理委員會之調查結果，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申訴人及被申訴人。
9. 申訴處理委員會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，其期間不受規定之限制。
10. 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 32 條之 1 規定，向地方主管機關提起申訴。



11. 申訴人如認本公司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 34 條第 1 項規定，向地方主管機關提起申訴。

#### (十二) 利益衝突迴避

1. 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、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，應自行迴避。
2. 前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，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；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。
3. 被申請迴避之人員在本公司就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。
4. 第（十二）點第 1 點人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本公司命其迴避。

#### (十三) 申復機制

1. 有下列情形之一者，當事人對申訴處理委員會之決議得提出申復
  - (1) 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
  - (2) 申訴處理委員會之組織不合法者。
  - (3) 依性騷擾防治準則第 15 條規定應迴避之委員參與決定者。
  - (4) 參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
  - (5) 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
  - (6) 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
  - (7) 為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
  - (8) 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
  - (9) 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。
2. 對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起 20 日內向申訴處理委員會提出申復。提出申復應附具書面理由，由申訴處理委員會另召開會議決議處理之。
3. 申訴案經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

#### (十四) 懲戒

1. 申訴行為經調查屬實，將視情節輕重，對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。如涉及刑事責任時，將協助申訴人提出告訴。
2. 本公司依性別平等工作法第 27 條第 1 項及第 2 項與性騷擾行為人連帶負損

害賠償責任時，於賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

3. 所屬人員有下列之行為者，給予小過以上之處分
  - (1) 侮辱、藐視或歧視之態度及行為。
  - (2) 不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體碰觸或要求。
  - (3) 展示或傳送具威脅、猥褻、性意涵、性誘惑、毀謗、涉及人身攻擊或侵犯他人隱私之圖片、文字、聲音、影片或陳列物。
  - (4) 恐嚇、排擠、人際關係隔離、惡意攻訐、製造謠言或誣告偽證成立經被害人寬恕者。
  - (5) 合於本規範所定義性騷擾之行為、語言及動作。
  - (6) 其他合於記小過之行為。
4. 所屬人員有下列之行為者，給予大過以上之處分
  - (1) 恐嚇、排擠、人際關係隔離、惡意攻訐、製造謠言或誣告偽證成立情節重大者。
  - (2) 在工作場所互毆、毆人、踢踹、拉扯、傷害等。
  - (3) 以性行為或性有關之行為交換報償之條件。
  - (4) 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關行為。
  - (5) 合於本規範所定義性騷擾之行為、語言及動作，情節重大者。
  - (6) 其他合於記大過之行為。
5. 性騷擾行為情節重大者，應加重處罰之。
6. 有身體碰觸、猥褻、性侵害行為等涉及刑事責任者，得不經預告終止勞動契約。
7. 申訴行為經調查屬實或經證實為誣告者，得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則為解僱、調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。

#### (十五) 事後追蹤

1. 對性騷擾行為將採取追蹤、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。
2. 認為當事人有輔導或醫療等需要者，得引介專業輔導或醫療機構。

**五、本規範經董事長核准後公告實施，修訂時亦同。**

**六、本規範制定於民國 113 年 08 月 16 日。**