

作業名稱	性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	文件編號	HR-2-000-001
制定單位	人力資源部	版本	1.1
適用單位	家福股份有限公司及其子公司	機密等級	內部

性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

第一條、目的：

家福股份有限公司及其子公司(以下簡稱本公司)，為提供所屬人員、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，特依性別平等工作法第十三條第一項、勞動部頒布工作場所性騷擾防制措施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、本辦法適用於本公司所屬人員(包括但不限於僱傭員工、派駐本店駐點人員、派遣勞工)、求職者或受服務人員及商品供應商遭遇前揭適用性別平等工作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、本辦法所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：

- 一、所屬人員於執行職務時，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、雇主對所屬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、獎懲之交換條件。
 - 三、本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。
 - 四、有下列情形之一者，適用本法之規定：
 1. 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。
 2. 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。
 3. 受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。
 - 五、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。
 - 六、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。
 - 七、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
 - 八、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。
 - 九、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。
- 適用性騷擾防治法：除性侵害犯罪及適用性別平等工作法以外或不特定人於公共場所或公眾得出入場所而有前項情形之一者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。
- 前三項性騷擾之認定，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。

第四條、本公司為防治性騷擾之發生，消除工作或服務場所內源自於性或性別的敵意因素，以

保護所屬人員、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，將立即檢討、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。

第五條、 本公司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下列顯著之處公告。(員工佈告欄、公司訓練 APP)

第六條、 本公司性騷擾申訴管道如下：
申訴專線電話：(02) 28981999 分機 8996
申訴電子信箱：26208996@uni-prosperity.com.tw,
專責處理單位名稱：人力資源部

第七條、 本公司於知悉有性騷擾之情形時，不論是否提出申訴，均將採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- 一、就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施,避免性騷擾之發生。
- 二、於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生有性騷擾事件當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施：
 1. 注意被害人安全。尊重被害人意願,減低當事人互動之機會，預防、減低 行為人再度性騷擾之可能。避免報復。
 2. 注意被害人隱私之維護。
 3. 協助被害人申訴及保全相關證據。
 4. 必要時協助通知警察機關到場處理。
 5. 檢討所屬場所安全。
 6. 其他認為必要之處置。
- 三、於性騷擾事件發生後知悉者，仍應採取有效糾正補救措施再次檢討所屬場所安全。

第八條、 性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。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閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章，以上申訴皆以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

申訴書應載明事項：

- 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、工作或就學之單位及職稱、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。

本公司依性別平等工作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。

第九條、 同一性騷擾事件已經依性別平等工作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、 如為適用性騷擾防治法之事件，被害人得視行為人身分，提出性騷擾申訴：

- 一、申訴時行為人有所屬政府機關(構)、部隊、學校:向該所屬單位提出。
- 二、申訴時行為人為政府機關(構)首長、各級軍事機關(構)及部隊上校編 階以上之

主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人:向該單位或僱用人所在地之直轄市、縣(市)主管機關提出。

三、申訴時行為人不明或為前 2 款以外之人:向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

第十一條、為受理性騷擾申訴及調查案件，本組織成員或受僱人達 30 人以上者，於處理性騷擾事件之申訴時，應組成性騷擾申訴處理調查單位，並進行調查。調查單位成員有 2 人以上，其成員女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請具性別意識專家擔任調查單位成員。

本公司常設之性騷擾申訴調查委員會處理及調查性騷擾案件，委員會並置主任委員 1 名，並為會議主席，主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。

性騷擾申訴處理調查單位或性騷擾申訴調查委員會之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗之專家學者協助。

第十二條、針對適用性別平等工作法之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。

第十三條、性騷擾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。

第十四條、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做成決議。

第十五條、參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，應對於知悉之申訴事件內容應予保密。違反者，主任委員終止其參與，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，並解除其聘任。

第十六條、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、於同一事件，曾為司法機關之證人、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，向性騷擾申訴處理委員會為之，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性騷擾申訴處理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，應由該性騷擾申訴處理委員會命其迴避。

第十七條、本公司性騷擾申訴處理委員會調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之，且一切文書信件及調查資料採取保密，以維護雙方當事人之法益：

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，不得為不當之差別待遇。

第十八條、申訴處理委員會應於申訴提出或移送申訴案件到達之日起 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。

第十九條、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。

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 日內向原申訴處理委員會提出申復。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，由申訴處理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。

第二十條、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等相關規定為懲戒或處理。

第二十一條、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。

第二十二條、本公司不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。

第二十三條、受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

- 一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。
- 二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果

第二十四條、受僱者或求職者依前項但書規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

- 一、被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。
- 二、被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。

第二十五條、有下列情形之一者，依各款規定辦理，不受前項規定之限制。但依前項規定有較長申訴期限者，從其規定：

- 一、性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起三年內申訴。
- 二、被申訴人為最高負責人或僱用人，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。

三、申訴人依本辦法第 23 條但書規定向地方主管機關提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。

第二十六條、 本辦法未規範者悉依相關法規辦理之，本辦法經總經理公布後實施，修訂時亦同。

