


文件名稱

工作場所性騷擾防治措施
申訴及懲戒辦法

修訂履歷

版本	修訂內容	修訂部門	修訂人員	修訂日期
A	新制訂	人資課	李琬婷	2012.08.01
B	1. 因勞動部修法原性別工作平等辦法，原文件名稱「性別工作平等辦法」改為「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。 2. 因應現行法規全面更新舊有內容。 3. 新增『禁止工作場所性騷擾之書面聲明書』	勞安室	邱晁霆	2024.03.08

核准	審核	制訂	
唐勝瑩	黃朝錦	勞安室	

第一條 目的(Purpose)：

為提供受僱者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、保護個人身心安全、行動自由、生活私密領域及資訊隱私，免於受到跟蹤騷擾行為侵擾，維護個人人格尊嚴，特依「性別平等工作法」、勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」以及「跟蹤騷擾防制法」之相關規定，訂定本辦法。

第二條 範圍(Range)：

- 2.1 本公司全體員工均應遵守有關規定，共同維護安寧，防治就業場所安全及性騷擾行為，工作場所由雇主所提供，使員工履行契約提供勞務，且為雇主所能支配、管理之場所，或使求職者前來應徵之場所。
- 2.2 員工於非雇主所能支配、管理之場所工作者，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，並事前詳為告知員工。
- 2.3 勞動場所、員工宿舍，以及員工上班與下班為維護其行動自由及隱私等措施。
- 2.4 派遣勞工如遭受本公司員工性騷擾時，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。

第三條 定義(Definition)：

- 3.1 性騷擾：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：
 - (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) 主管對下屬或求職者以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。
 - (3) 性騷擾之行為人如非本公司員工或申訴人如為派遣勞工，本公司仍應依本辦法相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。

前項性騷擾之認定，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。

- 3.2 權勢性騷擾：指對因僱用、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。有下列情形之一者，適用本法之
 - (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。

發行章

2024.03.08

文管室

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。

3.3 跟蹤騷擾行為：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之下列行為之一，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動：

- (1) 監視、觀察、跟蹤或知悉特定人行蹤。
- (2) 以盯梢、守候、尾隨或其他類似方式接近特定人之住所、居所、學校、工作場所、經常出入或活動之場所。
- (3) 對特定人為警告、威脅、嘲弄、辱罵、歧視、仇恨、貶抑或其他相類之言語或動作。
- (4) 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，對特定人進行通訊騷擾。
- (5) 對特定人要求約會、聯絡或為其他不當追求行為。
- (6) 對特定人寄送、留置、展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- (7) 向特定人告知或出示有害其名譽之訊息或物品。
- (8) 濫用特定人資料或未經其同意(冒用個資)，訂購貨品或服務。
- (9) 對特定人之配偶、直系血親、同居親屬或與特定人社會生活關係密切之人，以前項之方法反覆或持續為違反其意願而與性或性別無關之各款行為之一，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動，亦為本法所稱跟蹤騷擾行為。

第四條 責任(Responsibility)：

部門	對應工作
雇主	1. 向公司內所有工作者公開宣示對於職場不法侵害「零容忍」之決心，禁止工作場所暴力之書面聲明。
各單位主管	1. 職場暴力預防、調查及處置。 2. 執行強化工作場所的保護措施規劃與配置。
人事單位	1. 職場暴力預防、調查、處置及教育訓練安排。 2. 如需採取職務調動等措施時，應確保符合勞動法令規定。
勞工健康服務之醫生	1. 對受害者身(心)理給予輔導，提出相關健康指導、工作調整或更換與身心健康措施之適時性評估及建議。
勞安室	1. 負責本計劃之規劃、推動。 2. 成立協調小組協助因為職場暴力受傷者之緊急處置及其他健康指導。 3. 執行職務遭受不法侵害預防及性騷擾或跟蹤性騷擾等預防實施教育訓練。
員工	1. 配合、執行及參與。

第五條 內容(Operation)：

5.1 本辦法所稱性騷擾，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：

- (1) 以該他人順從或拒絕該行為，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。

發行章

2024.03.08

文管室

(2) 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，或造成使人心生畏懼、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、活動或正常之生活之進行。

5.2 雇主、雇主家屬、員工與員工以及主管與員工間，不得有下列行為：

- (1) 因性別差異產生侮辱、蔑視或歧視之態度與行為。
- (2) 與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之言語、身體碰觸或性要求。
- (3) 以性行為或性有關之行為為交換報償之要約。
- (4) 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關行為。
- (5) 強暴及性攻擊。
- (6) 展示具性意涵或性誘惑之圖片和文字。

5.3 於知悉有性騷擾或跟蹤性騷擾之情形時，採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- (1) 保護被害人之權益及隱私。
- (2) 對所屬場域空間安全之維護或改善。
- (3) 對行為人之懲處。
- (4) 其他防治及改善措施。

5.4 為有效處理性騷擾(含跟蹤性騷擾)申訴案件，確實保護申訴人及被申訴人之權益，設置性騷擾申訴處理委員會、申訴之專線電話或電子信箱，以利申訴。並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

申訴專線電話：(03)496-5000 #220

申訴電子信箱：ways.hr@ways.com.tw

性騷擾申訴處理委員會：桃園市楊梅區高青路26號。

5.5 性騷擾(含跟蹤性騷擾)申訴處理委員會置委員3人至5人，由總經理指定人員兼任，並指定其中一人為主任委員，主任委員為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之，委員應親自出席，不得代理。前項委員人數，女性不得少於二分之一、男性不得少於三分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查單位成員。

5.6 性騷擾(含跟蹤性騷擾)申訴處理委員會開會時，應有全體委員三分之二出席，方得開會，出席委員過半數同意，方得決議，可否同數時，取決於主席。

5.7 性騷擾之申訴及申復得以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人、申復人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章申訴書、申復書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- (1) 申訴人、申復人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- (2) 有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。



(3) 有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。

(4) 申訴或申復之事實內容及相關證據。

(5) 申訴年月日。

(6) 申訴書、申復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、申復人於十四日內補正。

5.8 性騷擾之申訴、申復有下列情形之一，應不予受理：

(1) 申訴書、申復書或言詞作成之紀錄，未於前條所定期限內補正者。

(2) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

5.9 迴避事宜：

(1) 性騷擾事件申訴及申復之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一，應自行迴避：

(a) 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。

(b) 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。

(c) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

(2) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。性騷擾事件申訴及再申訴之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

(a) 有前項所定之情形而不自行迴避者。

(b) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

(c) 前項申請，應舉其原因及事實，向該性騷擾申訴或申復之調查單位為之，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。

(d) 被申請迴避之調查人員在調查單位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。

(e) 調查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，應由該調查單位命其迴避。

5.10 性騷擾(含跟蹤性騷擾)申訴處理委員會處理性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

5.11 性騷擾申訴處理委員會於接獲申訴或主管機關移送申訴案件後，應採取立即有效之糾正及補救措施，並應自提出申訴或移送到達之日起七日內逕為調查，並於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

5.12 性騷擾(含跟蹤性騷擾)申訴處理委員會經內部協調，其結果雙方仍有異議時，則交由警察機關協助處置。受理性騷擾跟蹤騷擾行為案件，應即配合警政機關調查、製作書面紀錄，並告知被害人得行使之權利及服務措施。

(1) 前條之調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣(市)主管機關，申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，當事人得於調查結果通知之次日起二十日內



以書面附具理由提出申復，並召開性騷擾申訴處理委員會決議處理，且應於受理之日起三十日內，將結果以書面通知申訴人、被申訴人及雇主。經結案後，不得就同一事由，再向本公司提出申訴。

(2) 性騷擾行為人如為最高負責人時，本公司員工或求職者除可依本公司內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

- 5.13 性騷擾(含跟蹤性騷擾)事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- 5.14 性騷擾(含跟蹤性騷擾)事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。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。
- 5.15 性騷擾(含跟蹤性騷擾)申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。其5.10及5.11決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。
- 5.16 申訴人於案件做成決議前得撤回申訴，其撤回方式應以書面為之，於送達性騷擾(含跟蹤性騷擾)申訴委員會後即予結案備查，並不得就同一事由再提出申訴。
- 5.17 處理性騷擾(含跟蹤性騷擾)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，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。依前項規定負有保密義務者洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。
- 5.18 性騷擾(含跟蹤性騷擾)申訴處理委員會認定屬實之申訴案件且經決議後，相關調查資料應交由性騷擾申訴處理委員會保留，另備份決議留存於被申訴人人事資料中。
- 5.19 性騷擾(含跟蹤性騷擾)申訴處理委員會如認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。
- 5.20 雇主應致力防治性騷擾(含跟蹤性騷擾)、改善工作場所設施以保護員工免於性騷擾，並應定期舉辦或鼓勵員工參加性騷擾防治之教育講習。
- 5.21 性騷擾行為經調查屬實，性騷擾申訴處理委員會將視情節輕重，對加害人為適當之懲處，如申誡、警告、記過、調職、降職、減薪…等，並予以追蹤、考核及監督，確保懲戒措施有效執行，並避免相同事件或報復情事之發生。
- 5.22 本公司廣告物、出版品、電子訊號、電腦網路或其他媒體，不得報導或記載被害人姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。但經有行為能力之被害人同意或犯罪偵查機關依法認為有必要者，不在此限。

第六條 參考文件(Reference Document)：

- 6.1 勞動部『性別平等工作法』
- 6.2 勞動部『工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則』
- 6.3 勞動部『跟蹤騷擾防制法』

第七條 應用表單

- 7.1 禁止工作場所性騷擾之書面聲明 F-HR-21-01



第八條 工作場所性騷擾申訴流程圖

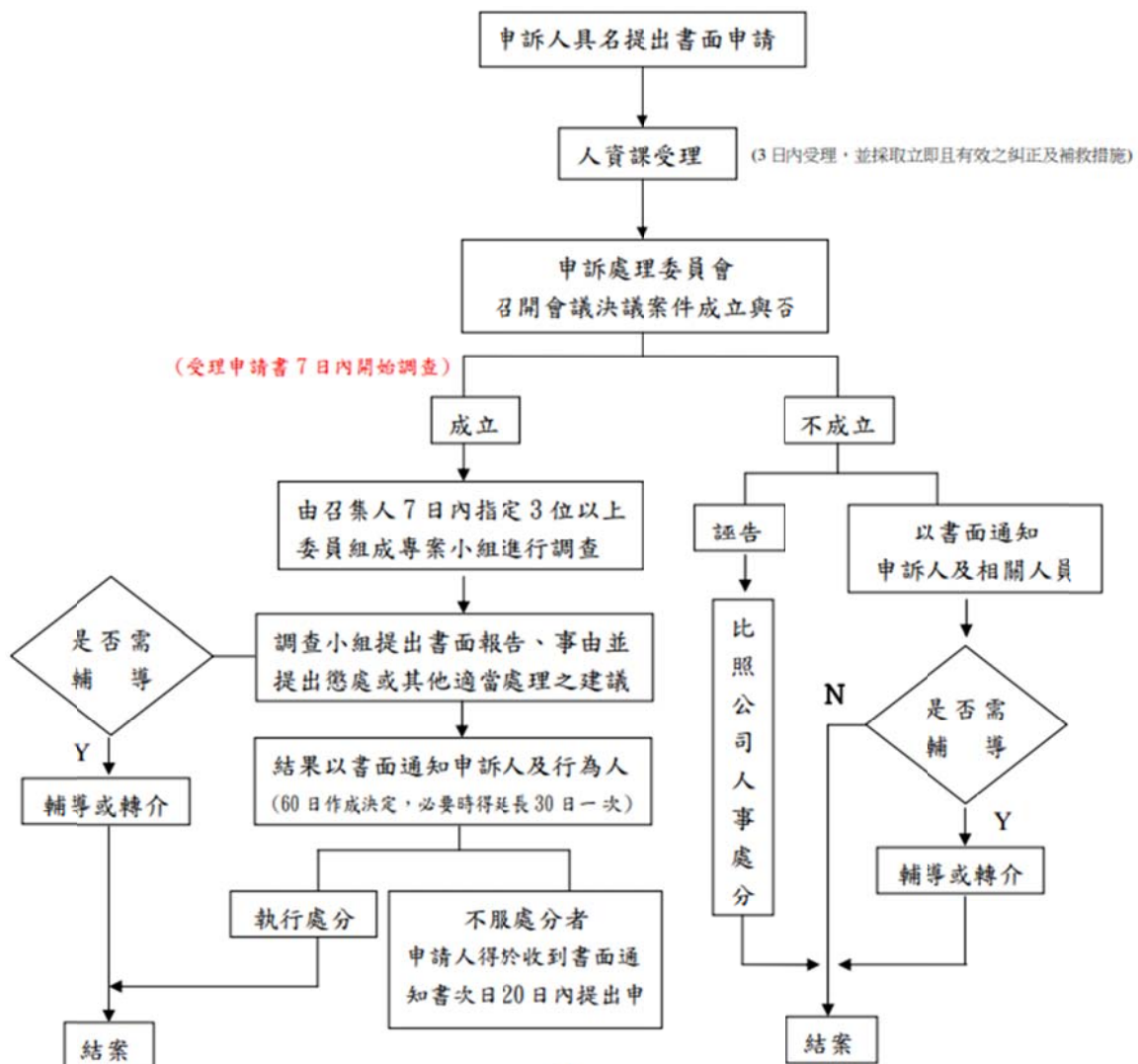
8.1 申訴管道：

- 申訴專線：(03)496-5000#220 人資課主管
- 申訴信箱：ways.hr@ways.com.tw
- 申訴表單：員工申訴處理單 F-HR-20-01

8.2 調查過程：

- 全程保密
- 保護當事人隱私權
- 避免重複詢問
- 給予當事人充分陳述意見及答辯機會

8.3 處理流程：



章
3.08
室