

好樂迪集團 性騷擾防治申訴及調查處理要點

1.目的

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，特依性別工作平等法第十三條第一項、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及性騷擾防治法第七條第一項、第二項規定，訂定本辦法。

2.範圍

本辦法適用於本公司全體員工、求職者、派遣員工、產學生及建教生、技術生及實習生等。
(上述者簡稱「前揭人員」)

3.定義

3.1.性騷擾：

3.1.1.前揭人員於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行爲，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。

3.1.2.雇主對前揭人員爲明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行爲，作爲勞務契約成立、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。

前揭人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應爲工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並於事前詳爲告知前揭人員。

3.1.3.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、行爲人之言詞、行爲及相對人之認知等具體事實爲之。

3.2.就業場所：由公司所提供，使前揭人員履行契約提供勞務或使求職者前來應徵之場所。

4.參考文件

4.1.性別工作平等法

4.2.事業單位性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法（符合性別工作平等法與性騷擾防治法範本）

4.3.個人資料保護法

5.內容說明

- 5.1.主管或因工作關係有管理監督權者，不得利用工作上權力、機會或方法，對前揭人員性騷擾，亦不得縱容他人對員工或求職者性騷擾。
- 5.2.前揭人員不得於就業場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾。
- 5.3.就業場所有以上性騷擾之情形時，雇主或因工作關係有管理監督者應予勸阻或為其他適當之處置；未予勸阻或為其他適當之處置者，以縱容論。
- 5.4.公司致力防制性騷擾、改善就業場所設施以保護前揭人員免於性騷擾，並應定期舉辦或鼓勵前揭人員參加性騷擾防制之教育講習。
- 5.5.公司知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即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。

5.6.申訴及調查

- 5.6.1.前揭人員於就業場所遇有性騷擾時，可洽詢人力資源部索取「性騷擾申訴書」。

- (1)專用申訴管道：

專線電話： 02-2769-5567#8622

電子信箱：a00227@holiday.com.tw

專責處理單位: 人力資源部

- (2)其他管道：如稽核室申訴管道等提出申訴後，轉專責窗口人力資源部統一處理。

- 5.6.2.性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理單位應做成紀錄，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，非有正當理由，不得拒絕受理。

- (1)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有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- ③申訴之事實及內容。

- (2)申訴書或言詞作成之紀錄不合前項範例，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

- 5.6.3.人力資源部受理申訴後，於五日內成立調查小組並開始調查、審議；小組成員為五人，其中三人為勞方代表，兩人為資方代表，女性成員總數不少於二分之一。

- 5.6.4.調查小組處理申訴案件，必要時得邀請申訴人列席說明或陳述意見，並得依申訴人之申請，進行調查。

派遣勞工如於執行勤務時遭受性騷擾時，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。

- 5.6.5.申訴者於釋明受性騷擾時，雇主或工作上有管理監督權者否認該事實時，應就該事實

不存在，負舉證責任。

- 5.6.6. 調查小組調查、審議性騷擾申訴時，得要求相關人員或單位提供相關資料，該相關人員或單位不得規避、妨礙或拒絕。
- 5.6.7. 調查、審議過程中應維護申訴人權益，以保密方式處理申訴案件，不得洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴者身分之相關資料。
- 5.6.8. 性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質；
- 5.6.9. 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。
- 5.6.10. 調查小組應於「申訴提出日」起十四日內做成決定，必要時得延長七日，並以延長一次為限，並通知當事人。
- 5.6.11. 調查小組應將申訴案件之處理經過做成書面紀錄，調查決議應書面通知雙方當事人及本公司專責單位(及派遣事業單位)。
 - (1) 當事人對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向人力資源部提出申復並附具書面理由，其期間自申訴決議送達之次日起算。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。
 - (2) 人力資源部於受理申復後五日內另成立調查小組(成員不得與前次相同) 開始調查、審議。
 - (3) 申復後成立之調查小組進行審議等過程中，必要時得請申訴者到場陳述意見，且不得洩漏案件之相關資料；調查小組應於成立之日後十四日內做成決定；調查決議應書面通知雙方當事人，雙方當事人不得就同一事由，再提出申訴及申復。
- 5.6.12. 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。
- 5.6.13. 公司不得因前揭人員提出性騷擾申訴，而對提出者予以解僱、調職或為其他不利之處置。
- 5.7. 如確有性騷擾之事實，公司將依情節輕重對被申訴者做成申誡、記過、調職或降級等處分，或依勞動基準法第十二條第一項予以免職；如該事實涉及刑責，公司得同時移送司法機關。