

性騷擾防治申訴及調查處理要點

制定單位:人 力 資 源 部

制定日期:民國096年06月15日

修訂日期:民國113年05月29日

- 一、本公司為防治性騷擾及保護被害人之權益，依性騷擾防治法第七條第一項、第二項規定，訂定本公司性騷擾防治申訴及調查處理要點（以下簡稱本要點）。
- 二、本要點所稱性侵害，係指性侵害犯罪防治法第二條所定之性侵害犯罪，即刑法第二百二十一條至第二百二十七條、第二百二十八條、第二百二十九條、第三百三十二條第二項第二款、第三百三十四條第二項第二款、第三百四十八條第二項第一款及其特別法之罪。
本要點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：
 - (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、侮辱之言行，或以他法(如跟蹤、觀察、偷窺、偷拍、曝露身體隱私部位、乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其他身體隱私部位等)，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。本要點所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。
- 三、本要點適用於本公司僱傭員工應適用性騷擾防治法之性侵害及性騷擾行為，但性侵害、性騷擾行為應適用性別平等工作法或性別平等教育法處理者，不適用本要點。
- 四、本公司應防治性侵害及性騷擾行為之發生，建立友善的工作環境，消除工作環境內源自於性或性別的敵意因素，以保護員工不受性侵害及性騷擾之威脅。
- 五、本公司每年定期舉辦或鼓勵人員參與性侵害及性騷擾防治相關教育訓練，並於員工在職訓練中，合理規劃兩性平權及性騷擾防治相關課程(課程內容應依性騷擾防治準則第八條規定辦理)。參加者將給予公假登記或依規定給予經費補助。
- 六、本公司性騷擾協助處理，通知管道如下：
專線電話：02-87588366
專線傳真：02-87808081
專用電子信箱：NS-HumanResources-Communication@NANSHAN.com.tw
本公司人力資源部接獲性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協助處理並移送管轄單位(警察機關或直轄市/縣(市)主管機關等受理單位)調查。
- 七、本公司於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取下列立即且有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：
 - (一)本公司於有性騷擾事件發生當時知悉者：
 - 1.依被害人意願協助提出申訴及保全相關證據。
 - 2.必要時協助通知警察機關到場處理。
 - 3.檢討所屬場所安全。
 - 4.必要時得對相關人員適度調整工作內容或工作場所及其他避免再度發生性騷擾、互相報復、降低雙方互動機會之必要之處置。
 - (二)本公司於性騷擾事件發生後知悉者，應採取前項第3、4款之糾正及補救措施。
 - (三)本公司知悉其所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件者，得採取下列處置：
 - 1.尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。

2. 避免報復情事。
3. 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
4. 其他認為必要之處置。

八、本公司得協助申訴人向管轄單位提起性騷擾之申訴。相關申訴，應以書面或以言詞提出。其以言詞為之者，本公司得協助作成書面紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或言詞作成之紀錄，得載明下列事項，以便本公司移送管轄單位(警察機關或直轄市/縣(市)主管機關等受理單位)協助提出申訴：

- (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，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，並檢附委任書。
- (四) 申訴之事實內容及相關證據。
- (五) 申訴之年月日。

申訴書如經管轄單位(含主管機關)通知本公司不合規定，本公司應協助轉知申訴人，申訴人應逕向管轄單位(含主管機關)逕行補正；補正期限應依法令規定或管轄單位(含主管機關)通知為準。

申訴人或其代理人於案件審議期間欲撤回申訴者，應由申訴人或其代理人以書面向管轄單位(含主管機關)為之，並於撤回後不得就同一事由再行提出申訴。

九、本公司處理性騷擾申訴事件之所有人員因職務或業務知悉或持有足資識別被害人身份資訊者，除法律另有規定外、基於公共安全之考量或有其他必要之情形外，應予保密。違反者，本公司應終止其參與，並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任。

十、本公司於處理適用性騷擾防治法之性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- (一) 性騷擾事件之處理，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- (二) 性騷擾事件之處理應秉持客觀、公正、專業原則，避免損及當事人權益。
- (三) 有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。
- (四) 性騷擾事件之處理，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) 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- (六) 本公司因釐清事實之必要，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，對於當事人及相關人員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) 性騷擾事件處理過程中，得視當事人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他之服務。
- (九) 對於在性騷擾事件中，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。本項所稱不當之差別待遇，指無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。

十一、政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關進行調查時，本公司應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。

十二、性侵害、性騷擾行為經調查屬實，本公司應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，如申誡、記過、調職、降職、減薪...等，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性侵害、性騷擾或報復情事發生。

十三、本公司之受僱人、機構負責人，利用執行職務之便，對他人為性侵害或性騷擾，被害人若依性騷擾防治法第十二條第二項後段請求回復名譽之適當處分，受僱人、機構負責人對被害人為回復名譽之適當處分時，本公司應提供適當之協助。

十四、本要點對於在本公司接受服務之人員間發生之性騷擾事件，亦適用之。本公司雖非加害人所屬單位，於接獲性騷擾申訴時，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縣市主管機關。

十五、本要點奉總經理核定後公布實施，修訂時亦同。

歷次修訂日期：

民國 097 年 07 月 23 日 第 01 次修訂

民國 097 年 08 月 20 日 第 02 次修訂

民國 098 年 06 月 03 日 第 03 次修訂

民國 101 年 09 月 13 日 第 04 次修訂

民國 107 年 05 月 16 日 第 05 次修訂

民國 112 年 11 月 08 日 第 06 次修訂

民國 113 年 05 月 29 日 第 07 次修訂