



## 1.目的：

財團法人台灣產業服務基金會（以下簡稱本會），為提供人員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，特依性別工作平等法第十三條第一項，及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，訂定本辦法。

## 2.範圍：

凡本會受僱者、派遣勞工、求職者、技術生及實習生均適用之。

## 3.權責：

### 3.1各部門主管

3.1.1 加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

3.1.2 即時處理所屬同仁反應之性騷擾行為。

### 3.2人資室

3.2.1 規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。

3.2.2 協助處理申訴事宜。

### 3.3 工作場所性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱「性騷擾申訴處理委員會」）

3.3.1 申訴案件之受理、調查及決議。

## 4.名詞定義：

無。

## 5.流程圖：

無。

## 6.作業內容：

### 6.1定義

前揭人員於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、客戶...等）不得有下列行為：

6.1.1 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。

6.1.2 對他人施以性要求、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者。

6.1.3 以明示或暗示之方式，對他人施以性要求、具有性意味之言行舉止，做為勞動契約成立、存續、變更或分發、升遷、降職、報酬、考績、獎懲等之交換條件者。

6.1.4 與性有關之不適當、不悅、冒犯性之語言、身體、碰觸或性要求。

6.1.5 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關行為。

6.1.6 強制性交及性攻擊。

6.1.7 展示具性意涵或性誘惑之圖片、影片和文字。

## 6.2 防治措施

6.2.1 本會為預防性騷擾事件之發生，除頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明外，將責成各單位主管妥適利用集會、電子郵件、公司內部網站或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導；於員工教育訓練或講習課程中，合理規劃兩性平權及性騷擾防治相關課程，員工對本項教育訓練有接受之義務，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

6.2.2 本會為防治前條各款所列性騷擾行為發生，提供免受性騷擾之工作及服務環境。員工或求職者於就業場所遇有性騷擾時，可向本會「性騷擾申訴處理委員會」申訴。為維護申訴人之權益，受理申訴者採保密方式處理之，並不洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料。

## 6.3 申訴管道

6.3.1 本會工作場所性騷擾申訴管道如下，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示：

申訴專線電話：02-7704-5205/人力資源室

申訴專用信箱：help113@ftis.org.tw

## 6.4 糾正及補救措施

本會於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

6.4.1 保護被害人之權益及隱私。

6.4.2 對所屬場域空間安全之維護或改善。

6.4.3 對行為人之懲處。

6.4.4 其他防治及改善措施。

## 6.5 組織

6.5.1 為妥善處理性騷擾申訴案件，並確實維護雙方當事人之隱私權，本會成立性騷擾申訴處理委員會，負責調查處理性騷擾申訴案件。

6.5.2 性騷擾申訴處理委員會設委員 5~9 人，由總經理或其指定人員擔任主任委員一職，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之；其他委員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司熟悉勞工事務者共同組成，其中女性委員人數不得少於二分之一。性騷擾申訴處理委員會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議，正反意見同數時，由主席裁決之。

6.5.3 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。

6.5.4 性騷擾處理委員會委員無任期限制，並為無給職。委員對於知悉之申訴事件內

容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，本會並得視其情節依相關範例予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

## 6.6 申訴、處理程序

### 6.6.1 當員工認為自己遭到性騷擾時，應儘可能採取下列行動：

6.6.1.1 對於性騷擾應採取毅然之態度，向對方明確地表明反對及嫌惡之意；如直接向對方表明有困難時，可採用書面方式為之。

6.6.1.2 如對性騷擾行為表明反對之意後，對方仍繼續其行為，應立即向其直屬主管或部門主管報告，要求其出面處理。

6.6.1.3 若與主管討論自己遭遇的情形顯有困難時，請逕與人力資源室人員聯繫，請求協助處理申訴事宜。

### 6.6.2 申訴程序：

6.6.2.1 本會員工申訴時，可以言詞(包含口頭、電話、錄影音紀錄)或書面(包含傳真、電子郵件)提出，申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並應載明下列事項：

6.6.2.1.1 申訴人姓名、部門、職稱、住居所、聯絡電話及被指控人之姓名或部門或職稱。

6.6.2.1.2 相對人姓名或部門或職稱（但申訴人不知悉者，免予載明。）、申訴之事實、內容、發生日期、時間、地點或相關事證、人證。

6.6.2.1.3 請求事項。

6.6.2.1.4 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

6.6.2.1.5 倘以言詞提出申請者，受理之人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由申訴人簽名蓋章確認。

6.6.2.1.6 申訴書或言詞做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 14 日內補正，逾期不補正者，申訴不予受理。

6.6.2.2 申訴人於性騷擾申訴處理委員會作成決定前，得由申訴人或授權其代理人撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

### 6.6.3 調查原則

本會調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

6.6.3.1 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。

6.6.3.2 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。

6.6.3.3 被害人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

6.6.3.4 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。

6.6.3.5 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。

6.6.3.6 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。

6.6.3.7 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。

6.6.3.8 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法律協助。

6.6.3.9 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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。

#### 6.6.4 性騷擾申訴處理委員會處理程序：

6.6.4.1 接獲性騷擾申訴案件，應於三個工作日內確認是否受理。不受理之案件，應具明理由通知申訴人並提性騷擾申訴處理委員會評議確認。

6.6.4.2 確認受理之申訴案件，性騷擾處理委員會應即責成專案小組進行調查。

6.6.4.3 申訴案件之調查及決議，應事前通知當事人及關係人到場說明，必要時並得邀請與案情有關之相關人員或具相關學經歷之專家、學者列席協助。

6.6.4.4 專案小組成員及相關當事人對調查過程與相關資料均應保密，不得擅自對外發佈，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。調查結束後，並應作成調查報告書，提性騷擾申訴處理委員會決議。

6.6.4.5 對於無法保密導致案情外流之相關當事人，經查屬實者，將依相關規定予以議處。

6.6.4.6 性騷擾申訴處理委員會對申訴案件之決議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。

6.6.4.7 申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關單位依規定辦理。

6.6.4.8 性騷擾申訴處理委員會應於受理申請之日起三十日內完成調查，並於二個月內結案。如有特殊事由得將結案期間展延一個月，並通知當事人。

6.6.4.9 性騷擾申訴處理委員會之決議應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及本會，並註明對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向性騷擾申訴處理委員會提出申覆，其申覆期間自申訴決議送達當事人之次日起算。但申覆之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。提出申覆應附具書面理由，由性騷擾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。

6.6.4.10 有下列情形之一者，當事人得對申訴處理委員會之決議提出申覆：

6.6.4.10.1 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。

6.6.4.10.2 申訴處理委員會之組織不合法者。

6.6.4.10.3 依性別工作平等法應迴避之委員參與決定者。

6.6.4.10.4 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。

6.6.4.10.5 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。

6.6.4.10.6 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。

6.6.4.10.7 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。

6.6.4.10.8 發現未經斟酌之證物或得使用之證物者。

6.6.4.10.9 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

6.6.4.11 若性騷擾案件已進入司法程序，性騷擾申訴處理委員會得決議暫緩調查及決議。

---



## 6.7懲戒

就性騷擾個案將採取下列處置/懲戒措施：

- 6.7.1 性騷擾行為經調查屬實者，本會將視情節之輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關管理規範處以適當之懲戒，包括警告、申誡、減薪、調職、降調等處分；情節嚴重者，得予解僱。如涉及刑事責任時，本會並應協助申訴人提出申訴。
- 6.7.2 如申訴案件經調查結果，證實為虛構誣告之事實時，本會將視情節之輕重，對於誣告者（即申訴人）依工作規則等相關管理規範處以如道歉、警告、申誡、調職、降調等之處分，情節嚴重者，得予解僱。
- 6.7.3 依第 6.7.1 條規定作成調職處分時，應優先將被申訴人調職；依情形如有調動申訴人之必要時，其職級（階）及薪資福利，不得為不利之變更。
- 6.7.4 本會認為申訴人因性騷擾行為有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構；對於情節嚴重事件之申訴人，同意視情形提供免費之心理諮商治療。
- 6.7.5 本會對於完成調查、處置之性騷擾個案，將進行追蹤、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。

## 6.8附則

- 6.8.1 本辦法未盡事宜悉依性別工作平等法、性騷擾防治法及相關法令之規定辦理。
- 6.8.2 本會不因員工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。
- 6.8.3 性騷擾之行為人如非本會員工，被害人為本會員工時，本會應依本辦法提供應有之保護。

## 7.文件制修廢權責：

本辦法由人力資源室制訂，經董事長核准後公告實施；修訂時亦同。

## 8.相關表單：

無。