

性騷擾防治措施管理辦法

1. 目的：

為提供受僱者、派遣勞工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，特依性騷擾防治法、性別平等工作法，及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施準則」，訂定本辦法。

2. 範圍：

凡本公司受僱者、工作同仁（含派遣、建教生、實習生等）及求職者均適用本辦法之規定辦理。

3. 定義：

性騷擾：有下列情形稱之

- 3.1 指受僱者、工作同仁於執行職務時，任何人（含各級主管、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；或主管對員工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。
- 3.2 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：
 - 3.2.1 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。
 - 3.2.2 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。
- 3.3 具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：
 - 3.3.1 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。

- 3.3.2 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。
- 3.3.3 與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。
- 3.3.4 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- 3.3.5 強制性交及性攻擊。
- 3.3.6 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。
- 3.3.7 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

4. 權責：

- 4.1 本公司防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工兩性平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
- 4.2 本公司定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練或工作坊中，合理規劃兩性平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。本公司就下列人員實施防治性騷擾之教育訓練：
 - 4.2.1 員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
 - 4.2.2 擔任主管職務、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。
 - 4.2.3 前項教育訓練，針對前項指定之人員或單位成員、本公司之董事、經理人及擔任主管職務者，優先實施。
- 4.3 本公司設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
申訴方式：可透過公司檢舉暨申訴管道專頁進行申訴或舉發（<https://www.gogoro.com/tw/whistleblowing-hotline/>）。
- 4.4 本公司透過集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。
- 4.5 本公司於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即且有效之糾正及補救措施：
 - 4.5.1 因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
 - 4.5.1.1 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。

- 4.5.1.2 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
- 4.5.1.3 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
- 4.5.1.4 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- 4.5.1.5 性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
- 4.5.1.6 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。
- 4.5.2 非因正式申訴管道而知悉性騷擾事件時：
 - 4.5.2.1 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
 - 4.5.2.2 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
 - 4.5.2.3 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
 - 4.5.2.4 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。
- 4.5.3 因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本公司仍將採取立即有效之糾正及補救措施。
- 4.5.4 因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商協助。
- 4.5.5 被申訴人如非本公司員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本公司仍將依本規範相關規定辦理，並採取所定立即有效之糾正及補救措施。
- 4.5.6 被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本公司於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取所定立即有效之糾正及補救措施：
 - 4.5.6.1 以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。
 - 4.5.6.2 保護當事人之隱私及其他人格法益。
- 4.6 員工於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，本公司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。

- 4.6.1 本公司知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。
- 4.7 本公司將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。並由下列單位及成員處理與調查：
- 4.7.1 本公司為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴處理委員會，由雇主與受僱者代表共同組成負責處理性騷擾申訴案件。申訴處理委員會置主任委員一名，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；置委員五人至七人，其中應有具備性別意識之外部專業人士，且女性成員不低於二分之一之比例。
- 4.7.2 本公司處理性騷擾申訴案件，除設前項性騷擾申訴處理委員會外，並組成申訴調查小組調查之。其成員應有具備性別意識之外部專業人士。

5. 作業流程或說明

- 5.1 性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，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。本公司於接獲申訴時，應通知地方主管機關，經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。
- 5.2 申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：
- 5.2.1 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 5.2.2 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- 5.2.3 申訴之事實內容及相關證據。
- 5.3 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。逾期不補正者，申訴不予受理。
- 5.4 申訴人向本公司提出性騷擾申訴時，於本公司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。
- 5.5 性騷擾之被申訴人為本公司最高負責人或僱用人時，受僱者或求職者除可依本公司內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。

6. 申訴處理委員會與申訴調查小組

- 6.1 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，可否同數時取決於主席。
- 6.2 申訴調查小組之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相識經驗者協助。
- 6.3 申訴調查小組調查性騷擾申訴，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，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，本公司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。
- 6.4 性騷擾申訴事件調查之結果，其內容包括下列事項：
 - 6.4.1 性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
 - 6.4.2 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
 - 6.4.3 事實認定及理由。
 - 6.4.4 處理建議。

7. 調查原則：

調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- 7.1 性騷擾事件之調查，將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
- 7.2 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。
- 7.3 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- 7.4 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。
- 7.5 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。
- 7.6 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。

- 7.7 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。違反者，將終止其參與該性騷擾申訴事件，並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。
- 7.8 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。
- 7.9 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。

8. 申訴案件處理程序

- 8.1 本公司申訴處理委員會應於申訴提出翌日起二個月內結案，做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。必要時，得延長一個月，並通知當事人。
- 8.2 申訴處理委員會之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，得於十日內向申訴處理委員會提出申覆，其期間自申訴決議送達當事人之日起算。但申覆之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。
- 8.3 提出申覆應附具書面理由，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。
- 8.4 有下列情形之一者，當事人對申訴處理委員會之決議提出申覆：
 - 8.4.1 申訴決議與載明知理由顯有矛盾者。
 - 8.4.2 申訴處理委員會之組織不合法者。
 - 8.4.3 依性別平等工作法應迴避之委員參與決定者。
 - 8.4.4 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。
 - 8.4.5 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
 - 8.4.6 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
 - 8.4.7 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。
 - 8.4.8 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
 - 8.4.9 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

8.4.10 申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議。

8.5 申訴人如認本公司未處理或不服本公司所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

9. 懲戒、後續處理

9.1 性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則及員工獎懲辦法等相關規定，進行終止雇用、調職、降職、減薪、懲戒或其他處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，應協助申訴人提出告訴。性騷擾行為經證實為誣告者，得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關範例為懲戒或處理。

9.2 本公司對性騷擾行為應採取追蹤、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。

10. 其他規定

10.1 當事人有輔導或醫療等需要者，得引介專業輔導或醫療機構。

10.2 公司不會因員工提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。

10.3 性騷擾之行為人如非本公司員工，公司應依本辦法提供應有之保護。

11. 參考文件：

11.1 職場不法侵害通報及處置表

11.2 違法規範調查表

12. 實施：

本辦法呈人力資源最高主管核定後公佈實施，修正時亦同。