



烏來璞石麗緻溫泉會館

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範

113.10.30 樸石字第1131030001號修頒

第一條 **璞石麗緻溫泉會館**（以下簡稱本會館）為提供受雇者、求職者、派遣勞工、技術生、實習生與顧客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，特依性別平等工作法第十三條第一項，以及勞動部頒布「**工作場所性騷擾防治措施準則**」及性騷擾防治法第七條第一項、第二項規定，訂定本辦法。

第二條 本辦法所稱之性騷擾係指當事人有下列情形之一者：

（一）適用性別平等工作法：

①. 前揭人員於執行職務時，任何人（包含受雇者、求職者、派遣勞工、技術生與實習生、客戶……等）以性要求、具性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之環境，致侵犯或干擾被害人之人格尊嚴、人身自由或影響其行為表現；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。

②. 雇主對所屬人員（含受雇者、求職者、派遣勞工、技術生與實習生、客戶……等）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，作為勞務契約之成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

（二）適用性騷擾防治法：除性犯罪以外（性侵害犯罪部分，除申訴程序外，準用本辦法相關規定），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。

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，及反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

（三）本會館之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本規範行之。

第三條 本會館應防治性騷擾之發生，保護員工及顧客不受性騷擾之威脅，建立友善環境，提升全體性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施；倘若人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，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。

第四條 本會館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：

1. 保護被害人之權益及隱私。
2. 對所屬場所空間安全之維護或改善。
3. 其他防治及立即改善措施。

第五條 本會館就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。

(※前述公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。)如下：

-申訴專線電話：(02)2661-7772#2600

-申訴專線傳真：(02)2661-8080

-申訴專用信箱或電子信箱：hr2@pauselandis.com.tw

第六條 本會館就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- 一、員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- 二、擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，針對前條指定之人員或單位成員、本公司之董事（理事）、監察人（監事）、經理人及擔任主管職務者，優先實施。

第七條 本會館於知悉性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：

一、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- (一) 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。
- (二) 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。
- (三) 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。
- (四) 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。
- (五) 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，本公司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。

(六) 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。

二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

(一) 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

(二) 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。

(三) 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(四) 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。

本會館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，本公司仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

第八條 性騷擾之被申訴人如非為本會館員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本會館仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

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，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

一、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。

二、保護當事人之隱私及其他人格法益。

第九條 員工於非本會館所能支配、管理之工作場所工作者，本會館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。

本會館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。

第十條 本會館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。

本公司為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴處理單位，並置成員 5 人(※建議三人以上為宜)，除人力資源部門主管為當然成員外，其餘成員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一之比例。(※前述之專業人士，貴公司如有遴選外部人士之需要，得自勞動部建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。)

申訴處理單位得由總經理指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。

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。

第十一條 性騷擾之被申訴人為本會館最高負責人時，本會館員工、派遣勞工或求職者除可依本會館內部管道申訴外，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。

第十二條 性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使之閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章，並將申訴紀錄轉呈有關單位。申訴書並應載明下列事項：

1. 申訴人姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、部門及職稱、居所、聯絡電話及申訴之年月日。
2. 有委任代理人者，應檢附委託書，並載明其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、居所、連絡電話。
3. 申訴之事實內容及可取得知相關證據。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

本會館依性別平等工作法之工作場所性騷擾預防、糾正及補救義務，不因申訴不受理而受影響及於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

第十三條 申訴人向本會館提出性騷擾之申訴時，得於本會館決議通知書送達前，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。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

第十四條 本會館接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

申訴處理單位調查之結果，其內容包括下列事項：

- (一) 性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- (二) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- (三) 事實認定及理由。
- (四) 處理建議。

第十五條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其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外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，本會館並得

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。

第十六條 性騷擾事件之處理，有下列情形之一者，處理、調查與決議人員應自行迴避：

- (一) 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。
- (二) 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。
- (三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- (四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

性騷擾事件申訴之處理，調查與決議人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。
- (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向申訴處理委員會為之，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。

被申請迴避之人員在本會館就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置；處理、調查與決議人員有第一項所定情形不自行迴，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本公司命其迴避。

第十七條 申訴處理單位應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

申訴處理單位召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

申訴處理單位應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

第十八條 本公司調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

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。
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。
3. 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
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。

5. 性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。
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. 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。
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醫療與法律協助。
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。

第十九條 本公司自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

(一) 申訴人如認本會館未處理或不服本會館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。

(二) 申訴人如認本會館於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

第二十條 申訴處理單位對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條第一項規定之限制。

第二十一條 性騷擾行為經調查屬實，本會館將視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理(如附件一)，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，本會館並將協助申訴人提出告訴。

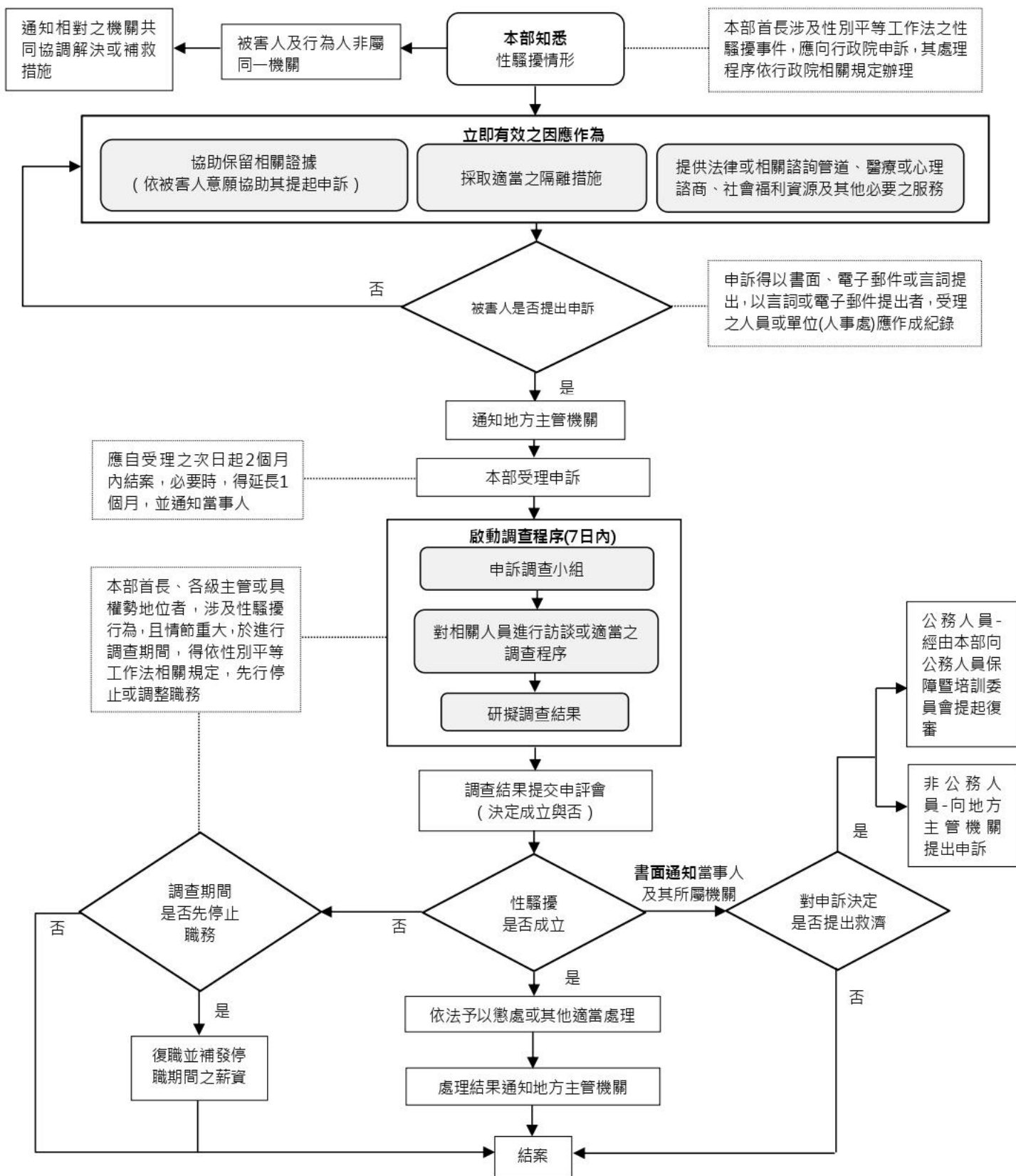
本會館依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本會館賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

第二十二條 本會館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，避免相同事件或報復情事發生。

第二十三條 本規範由人核定公布後實施，修正時亦同。

經濟部職場性騷擾申訴調查處理流程圖

(適用性別平等工作法)



附件一：【懲戒種類之列舉】

性騷擾事件成立，雇主應視情節輕重，對行為人為適當的懲戒或處理，常見的懲戒種類：包括口頭警告、書面警告、口頭申誡、書面申誡、小過、大過等，嚴重情節，甚至可能是解僱，舉例如下：

- A. 性騷擾行為屬較輕微的冒犯性言詞或文字：依情節採取口頭警告、書面警告、口頭申誡、書面申誡，或程度相當的懲戒。
- B. 性騷擾行為屬嚴重或頻繁的口語或文字、肢體行為、偷拍等，造成被害人恐懼：依情節採取口頭申誡、書面申誡、小過，或程度相當的懲戒。
- C. 若行為人有再犯性騷擾情形，或報復相關人等情事，經查證屬實，加重懲處。
- D. 性騷擾行為屬嚴重的肢體、猥褻或性侵害，已涉犯刑事犯罪者：
依情節採取記大過，或第13條之第一條第二點規定，性騷擾案件經雇主或地方主管機關調查後，認定性騷擾成立時，如行為人之行為情節重大，雇主得於知悉該結果之日起30日內，不經預告終止勞動契約。

所謂情節重大，屬於不確定之法律概念，須有具體的個案做判斷，關於勞動基準法第12條第一條第四點勞工違反工作規則情節重大之解僱事由。

若發生職場性侵害事件，經調查認定成立，無論即遂或未遂，客觀上已造成職場環境極度危險，雇主得以行為人之行情節重大終止勞動契約。