

勤業眾信【規章辦法】

主題	性騷擾防治措施、申訴及懲處						
編號	HR-18	發行日		版本	04	頁次	封面
適用對象	<input checked="" type="checkbox"/> 全體同仁 <input type="checkbox"/> Partner						
分發單位	部門 <input checked="" type="checkbox"/> 所有部門 <input type="checkbox"/> 審計 <input type="checkbox"/> 稅務 <input type="checkbox"/> 企業風險服務 <input type="checkbox"/> 財務諮詢服務 <input type="checkbox"/> 行政服務 <input type="checkbox"/> 管理顧問 地點 <input checked="" type="checkbox"/> 全所 <input type="checkbox"/> 台北總所 <input type="checkbox"/> 桃園分所 <input type="checkbox"/> 新竹分所 <input type="checkbox"/> 台中分所 <input type="checkbox"/> 台南分所 <input type="checkbox"/> 高雄分所						

變更紀錄

版本	變更內容	生效日期
01	新版發行	92.6.1.
02	依臺北市政府勞動局103年7月22日函文修訂 (修訂內容：加入法源的引用、調查時限、明訂保護對象(包含求職者、派遣勞工、技術生及實習生))	103.8.14
03	依臺北市政府勞動局105年7月11日函文修訂 (修訂內容：引用法規、定義性騷擾行為、加入申復補正機制、新增調查委員會之人員比例規範及調查原則)	105.7.29
04	依臺北市政府勞動局105年10月5日函文修訂 (修訂內容：第十條保存年限修改為 10 年)	105.11.16
會簽意見		
公佈	核 准	審 查
		製 作

主 題	性騷擾防治措施、申訴及懲處						
收受者	全體同仁			發文者	郭政弘		
編 號	HR-18	發行日		版本	04	頁次	01/06

第一條 本事務所／公司為維護同仁工作權益，提供免於性騷擾之工作環境及對性騷擾事件，採取適當之預防、糾正及懲處措施，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「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，特訂定本辦法。

第二條 性騷擾定義

本辦法所稱之性騷擾，係依性別平等法第十二條之定義，謂下列二者情形之一：

- 一、同仁於執行職務時，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。
- 二、雇主或主管對同仁為明示或暗示性之性要求、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、獎懲等之交換條件。

具體而言，性騷擾行為之樣態包含如下：

- 一、因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- 二、與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之言語、身體、碰觸或性要求。
- 三、以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- 四、強制性交及性攻擊。
- 五、展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

第三條 適用範圍

本辦法適用於本事務所／公司同仁及性別工作平等法規範之相關人員(包含求職者、派遣勞工、技術生及實習生)相互間或同仁對服務對象發生之性騷擾事件。

主 題	性騷擾防治措施、申訴及懲處						
收受者	全體同仁			發文者	郭政弘		
編 號	HR-18	發行日		版本	04	頁次	02/06
第四條	<p>申訴方法</p> <p>一、本事務所／公司同仁發生上述性騷擾定義之情事時，得親自或委託代理人向人才資本組提出申訴，由人才資本組依情節輕重研判，是否轉由本事務所／公司性騷擾申評會處理。</p> <p>二、本事務所／公司性騷擾申訴專線：（02）25459988分機1850；申訴電郵『性騷擾申訴信箱』為：twhr850@deloitte.com.tw。</p>						
第五條	<p>本事務所／公司利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息，加強宣導有關性騷擾防治措施及申訴管道；並定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，於在職訓練或工作坊中，合理規劃性別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。</p>						
第六條	<p>本事務所／公司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：</p> <p>一、 保護被害人之權益及隱私。</p> <p>二、 對所屬場域空間安全之維護或改善。</p> <p>三、 對行為人之懲處。</p> <p>四、 其他防治改善措施。</p>						
第七條	<p>性騷擾評議委員會</p> <p>處理性騷擾申訴案件，本事務所／公司應設置性騷擾評議委員會（以下簡稱申評會），由雇主與受僱者代表共同組成，負責處理工作場所性騷擾申訴案件。其申評會設置主任委員一名，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；委員會三人至七人，並視需要聘請專家學者擔任委員，且評議會之女性成員代表不得低於二分之一。派遣勞工於執行職務時，如遭受性騷擾事件，本事務所／公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。</p>						

主 題	性騷擾防治措施、申訴及懲處						
收受者	全體同仁			發文者	郭政弘		
編 號	HR-18	發行日		版本	04	頁次	03/06

第八條 受理程序

本事務所／公司受理性騷擾申訴之處理程序如下：

- 一、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作成記錄。申訴人得親至人才資本組或以書信、電子郵件等方式提出申訴。必要時，得以電話先行申訴，並於十四日內以書面補正。
- 二、言詞申訴之紀錄或書面申訴應載明下列事項，並應由經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或蓋章：
 - (一) 申訴人姓名、員工編號、部門、職稱、及被申訴人之姓名。
 - (二) 事實陳述（日期、時間、地點、內容）及相關證據（人證、物證）。
 - (三) 申訴日期。
 - (四) 申訴人委託他人代理申訴者，應檢附委託書，並包括上述內容。

申訴書或言詞作成之記錄不合前項範例，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。
- 三、申評會作成決議前，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。
- 四、申評會應於申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月並以書面通知當事人。調查結果，應做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。

申評會委員應有半數以上出席使得開會，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。

主 題	性騷擾防治措施、申訴及懲處						
收受者	全體同仁			發文者	郭政弘		
編 號	HR-18	發行日		版本	04	頁次	04/06
<p>五、申評會之決議以書面通知申訴人、申訴之相對人及本事務所/公司，並註明對申訴案之決議有異議者，得於決議送達當事人之次日起，二十日內向申評會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。</p> <p>提出申復應附具書面理由，由申評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。</p> <p>第九條 調查原則</p> <p>一、申評會會議以不公開為原則，調查過程中應保護當事人之隱私及人格法益。</p> <p>二、申評會調查秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。</p> <p>三、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。</p> <p>四、申評會評議時，得通知申訴人、被申訴人及關係人到場說明，並邀請相關學識經驗者協助。</p> <p>五、性騷擾事件之當事人或證人有權利不對等之情形時，應避免其對質。</p> <p>六、申評會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。</p> <p>七、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分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予以保密。</p> <p>八、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。</p>							

主 題	性騷擾防治措施、申訴及懲處						
收受者	全體同仁			發文者	郭政弘		
編 號	HR-18	發行日		版本	04	頁次	05/06
第十條	<p>裁決及處分</p> <p>一、申評會應對申訴案件做出成立或不成立之決議，評議成立時，並得作成懲處建議。評議結果應呈請總裁核定後，移請人才資本組依規定辦理懲處或相關單位執行有關事項。</p> <p>二、評議決定應載明理由，以書面通知申訴人、申訴之相對人及主管。</p> <p>三、評議決議書中應載明被申訴人對決議不服時，得於文到二十日內，敘明理由並檢附新證據事實，以書面向本事務所／公司申評會聲明異議。</p> <p>四、申訴案件經確定屬實且經裁決議處後，相關調查資料及裁決理由書，應留存於被申訴人人事資料中十年，於保存期間內無再犯情形者，始得移除資料，專案小組無法認定申訴成立與否時，相關調查資料應保存十年後，始得銷毀。</p> <p>五、申評會如認為當事人有輔導或醫療需要時，得轉介輔導或提供專業輔導、醫療機構或法律協助。</p> <p>六、性騷擾行為經調查屬實者，本事務所／公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本事務所／公司並應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本事務所／公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理。</p>						
第十一條	<p>參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴內容應予以保密。違反者，申評會主任委員應終止其參與，本事務所／公司並得視其情節，依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。</p>						

主 題	性騷擾防治措施、申訴及懲處						
收受者	全體同仁			發文者	郭政弘		
編 號	HR-18	發行日		版本	04	頁次	06/06
<p>第十二條 有下列情形之一者，當事人對申評會之決議提出申復：</p> <p>一、申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。</p> <p>二、申評會之組織不合法者。</p> <p>三、性騷擾防治準則第15條規定應迴避之委員參與決定者。</p> <p>四、參與決議之委員會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。</p> <p>五、證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。</p> <p>六、為決定基礎之證物，係偽造或變造者。</p> <p>七、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。</p> <p>八、發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。</p> <p>九、原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。</p> <p>第十三條 本事務所/公司對申評會決議應採取追蹤、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。</p> <p>第十四條 本事務所/公司不會因提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。</p> <p>第十五條 性騷擾之行為人如非本事務所/公司員工，本事務所/公司應依本辦法提供應有之保護。</p> <p>第十六條 其他未盡說明之狀況，參考性別工作平等法與性騷擾防治法相關條文規定，若有牴觸性別工作平等法者，牴觸無效。</p> <p>第十七條 本辦法自民國一〇五年十二月一日起奉核公布後實施，視情況之需要得予以修訂。</p>							