



作業標準書	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法	編號	W08N06
		版次	2
<p>1. <b>目的：</b>本公司為提供受雇者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，特依性別工作平等法第十三條第一項及性騷擾防治法第7條規定，並參考行政院勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，訂定本辦法。</p>			
<p>2. <b>範圍：</b>本辦法適用本公司全體員工及求職者，應致力建立免遭性騷擾工作環境。</p>			
<p>3. <b>權責：</b>本辦法由人力資源部制定與維護。</p>			
<p>4. <b>定義：</b></p>			
<p>4.1 本辦法所稱之性騷擾，係依性別工作平等法第十二條之定義：</p>			
<p>4.1.1 受僱者於執行職務時，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。</p>			
<p>4.1.2 雇主對受僱者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。</p>			
<p>4.2 前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。</p>			
<p>5. <b>程序</b></p>			
<p>5.1 <b>性騷擾防治措施</b></p>			
<p>5.1.1 本公司應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，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應立即檢討、改善防治措施。倘若前揭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。</p>			
<p>5.1.2 本公司應設置工作場所性騷擾申訴管道，並將相關資訊公開揭示。 申訴電子信箱:hr_startravel@startravel.com.tw</p>			
<p>5.1.3 本公司應致力防範性騷擾、改善工作場所設施以保護員工免於性騷擾，定期舉辦或鼓勵員工參加性騷擾防治之教育訓練。</p>			
<p>5.1.4 本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> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 保護被害人之隱私及權益。</li> <li>(2) 對所屬場域空間安全之維護或改善。</li> <li>(3) 對行為人之懲處。</li> <li>(4) 其他防治及改善措施。</li> </ul>			
<p>5.2 <b>性騷擾申訴處理委員會</b></p>			
<p>5.2.1 本公司應設置工作場所性騷擾申訴處理委員會，由雇主與受雇者代表共同組成，負責處理工作場所性騷擾申訴案件，以保密方式處理申訴，並確保雙方當</p>			

作業標準書	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法	編號	W08N06
		版次	2

事人之隱私權。

- 5.2.2 委員會中應置委員三人至五人，除人力資源部門主管為當然委員外，餘委員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例。
- 5.2.3 委員會得由總經理指定其中一人為主任委員，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。
- 5.2.4 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作成決議，可否同數時取決於主席。

### 5.3 性騷擾申訴

- 5.3.1 員工或求職者於工作場所受性騷擾時，可向人力資源部申訴；申訴案件由人力資源部受理並於申訴七日內召開委員會會議開始調查及審議。
- 5.3.2 性騷擾之申訴，應以具名書面為之，如以言詞提出申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或簽章。  
前項書面應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：
  - (1) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
  - (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。
  - (3) 申訴之事實及內容。
- 5.3.3 申訴申請書或言詞作成之紀錄不合前項載明事項，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。
- 5.3.4 本公司於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。

### 5.4 性騷擾調查

- 5.4.1 申訴處理委員會為處理申訴案件，必要時得通知申訴人到場說明或陳述意見，並得依申訴人之申請進行調查；申訴人非有正當理由，不得拒絕。
- 5.4.2 申訴處理委員會為調查、審議性騷擾申訴，得要求相關人員或單位提供相關資料，該相關人員或單位不得規避、妨礙或拒絕。
- 5.4.3 申訴人闡述受性騷擾之事實後，遭被申訴人否認該事實時，應就該事實不存在，盡力提出說明與佐證資料。
- 5.4.4 調查審議過程中應維護申訴人權益，以不公開方式處理申訴案件，不得洩漏申訴人姓名或其他足以辨識申訴人身分之資料。
- 5.4.5 申訴處理委員會應為附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；決議內容，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本公司。
- 5.4.6 申訴事件應自提出起二個月內結案，如有必要得延長一個月，並通知當事人，延長以一次為限。申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收受決議書次日起二十日內提出申復，並應附具書面理由，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。
- 5.4.7 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，

作業標準書	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法	編號	W08N06
		版次	2
<p>其期間不受前條規定之限制。</p> <p>5.4.8 公司不得因性騷擾、或員工提出申訴，而對申訴者予以解雇、調職或其他不利之處分。</p> <p><b>5.5 罰則</b></p> <p>5.5.1 性騷擾行為經調查屬實者，或確有申訴誣告之事實者，公司得視情節輕重，對申訴之相對人或申訴者依工作規則等相關規定作成懲戒、調職或降職等處分，或依勞動基準法第十二條第一項各款予以免職，如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出告訴。</p> <p>5.5.2 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，主任委員應報請總經理終止其參與本公司申訴處理委員會，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> <p><b>5.6 義務</b></p> <p>5.6.1 本公司對性騷擾行為應採取追蹤及監督，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>5.6.2 當事人有輔導或醫療等需要者，本公司得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。</p> <p>5.6.3 性騷擾之被害人如非本公司員工，本公司應依本辦法提供應有之保護。</p> <p><b>6. 應用表單</b></p> <p>6.1 性騷擾事件調查申請書</p> <p>6.2 性騷擾防治委員名單</p> <p><b>7. 發行與修訂</b></p> <p>7.1 本辦法未規定事項概依法令及本公司有關辦法辦理。</p> <p>7.2 本辦法經總經理核准後實施，其修訂時亦同。</p>			