

全家便利商店(股)性騷擾防治申訴及調查處理要點

- 第一條 本公司為防治性騷擾行為發生，提供安全工作環境，並對性騷擾事件採取適當之預防、糾正及懲處措施，特依性別平等工作法第 13 條第 1 項，以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定本要點(以下簡稱本要點)。
- 第二條 本公司之性騷擾防治申訴及調查處理，除法令另有規定者外，悉依本要點行之。
- 第三條 本公司各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間，不得有下列之行為：
- 一、以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
 - 二、主管對下屬或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。
- 第四條 性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：
- 一、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。
 - 二、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。
 - 三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。
- 第五條 本公司應防治性騷擾行為之發生，建立友善的工作或營業環境，消除工作或營業環境內源自於性或性別的敵意因素，以保護員工或受服務人員不受性騷擾之威脅。
- 第六條 本公司鼓勵人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並於員工在職訓練中，規劃性騷擾防治相關課程。
- 第七條 本公司受理性騷擾申訴之管道如下：
- 申訴專線：02-25239588 分機 6885(幫幫我)
- 申訴信箱：equal@family.com.tw (性騷擾申訴信箱)
- complain@family.com.tw (員工申訴信箱)
- 受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員或單位協調處理。
- 第八條 本公司於知悉有性騷擾之情形或雇主自行發現時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：
- (一)保護受害人之權益及隱私。

- (二)對所屬場域空間安全之維護或改善。
- (三)對行為人之懲處。
- (四)其他防治及改善措施。

第 九 條 本公司為處理性騷擾申訴案件，組成申訴調查小組調查之，由人力資源部會同法遵室及稽核室進行申訴案件之調查；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。

另組成「性騷擾申訴處理委員會」進行審議，其中「性騷擾申訴處理委員會」應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。

「性騷擾申訴處理委員會」設主任委員一人、副主任委員一人、委員若干人，並由人力資源部擔任幹事單位，負責相關行政事務處理。

一、主任委員：由總經理擔任之。

二、副主任委員：由執行副總經理擔任之。

三、委員：由幹事單位本部長、外部專業人士，以及有勞方代表之委員會選任 4 名女性勞方代表擔任之。

四、列席委員：性騷擾事件單位副營運長或本部長。

第 十 條 性騷擾之申訴，得以書面或言詞提出。

申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

(一)申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

(二)有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。

(三)申訴之事實內容及相關證據。

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 14 日內補正。

第 十一 條 性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

(一)申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第 3 項所定期限內補正者。

(二)同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

本公司不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達 20 日內以書面通知當事人，並應副知所轄地方主管機關。

第 十二 條 性騷擾事件之申訴調查，有下列情形之一，調查人員應自行迴避：

(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。

性騷擾事件申訴之調查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，向性騷擾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。

被申請迴避之調查人員在性騷擾申訴處理委員會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該性騷擾申訴處理委員會命其迴避。

第十三條 性騷擾申訴事件應自接獲申訴或移送申訴案件到達之翌日起 2 個月內調查完成；必要時，得延長 1 個月，並通知當事人。

第十四條 調查結果函復當事人前，得由申訴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。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。

第十五條 本公司處理性騷擾申訴事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。違反者，主任委員應終止其參與，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 性騷擾申訴處理委員會應有委員過半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

第十七條 本公司調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

(一)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。

(二)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。

(三)受害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(四)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。

(五)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。

(六)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。

(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，應予保密。

(八)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。

(九)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。

(十)因申訴人或受害人之請求，應提供至少二次之心理諮商協助以及外部資源管道。

第 十八 條 本公司就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人。書面通知當事人內容應包括調查結果(性騷擾成立或不成立)及理由，申訴人對申訴案之決議有異議者，得依性別平等工作法規定，於調查通知到達次日起 30 日內，向地方主管機關提起申訴。

第 十九 條 性騷擾行為經調查屬實，本公司將視情節輕重，對加害人為適當之懲處，如申誡、記過、調職、降職、減薪...等，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

第 二十 條 本公司之受僱人、負責人，利用執行職務之便，對他人為性騷擾，受害人若依性騷擾防治法第 12 條第 2 項後段請求回復名譽之適當處分，受僱人、機構負責人對受害人為回復名譽之適當處分時，應提供適當之協助。

第二十一條 本要點對於在接受服務之人員間發生之性騷擾事件，亦適用之。本公司雖非加害人所屬單位，於接獲性騷擾申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應將申訴書及相關資料移送地方主管機關。

第二十二條 本要點經 總經理核准後實施，修正時亦同。