

寒舍餐旅集團性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

目的

為建立免遭性騷擾之優質環境，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、隱私及人格尊嚴，依據「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」及「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。

一、適用對象

本公司所有員工(包括受僱者、實習生、計時人員和派遣員工)、求職者及受服務人員均適用之，但應適用「性別平等教育法」處理者不適用本辦法。

二、定義及申訴範圍

本辦法所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：

(一)適用「性別工作平等法」：

- 1.指所屬員工於執行職務時，任何人(含僱主、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。
- 2.僱主對所屬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，作為勞動契約成立、存續、變更或分發、升遷、降職、報酬、考績、獎懲等之交換條件。

(二)適用「性騷擾防治法」：除性侵害犯罪外(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、計劃、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，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情節，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計劃、活動或正常生活之進行。

三、性騷擾防治措施

- (一)僱主或因工作關係有管理監督權者，不得利用工作上之權力、機會或方法，對員工性騷擾，亦不得縱容他人對員工性騷擾。
- (二)僱主為性騷擾行為人時，員工或求職者除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。
- (三)員工不得於工作場所或執行職務時對其他員工或任何人性騷擾，亦不得於其他員工執行職務時對其性騷擾。

- (四)員工於非本公司所能支配及管理之場所執行職務時，人資部與該部門單位主管應於事前定期教導工作環境性騷擾風險類型辨識及防護措施。
- (五)發生性騷擾之情事時，雇主或因工作關係有管理監督權者應予勸阻或為其他適當之處置，並應立即檢討及改善防制措施；未予勸阻或為其他適當之處置者，以縱容論。
- (六)本公司致力防治性騷擾行為之發生，改善工作場所設施，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，以保護員工或服務人員不受性騷擾之威脅。
- (七)本公司定期舉辦員工性騷擾防治教育訓練，並鼓勵員工參加性騷擾防治之教育講習，相關訊息及訓練計畫公告全體同仁知悉。員工對於教育訓練有接受之義務。

四、申訴管道

(一)本公司設有性騷擾申訴管道，由各事業單位處理：

1.受理各事業單位顧客性騷擾申訴之管道為各事業單位值班主管。

2.受理各事業單位員工性騷擾申訴之管道如下：

(1).董事長室及處級單位：

專線電話：02-23215858 轉分機 8572；

電子信箱：人資處主管專用電子信箱

(2).台北喜來登大飯店：

專線電話：02-23215858 轉分機 8222；

專線傳真：02-23930664；

電子信箱：human.resource@sheratongrandtaipei.com

(3).台北寒舍艾美酒店：

專線電話：02-66225766；

電子信箱：信義分公司人資主管專用電子信箱

(4).礁溪寒沐酒店：

專線電話：03-9058050；

電子信箱：hr@muhotels.com

(二)處理原則

本公司於知悉有性騷擾之情形時，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.對所屬場域空間安全之維護或改善。
- 3.對行為人之懲處。
- 4.其他防治及改善措施。

(三)申訴時間、提出方式及應載明事項

性騷擾之申訴應以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位

應作成記錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

1. 申訴書或言詞作成之記錄，應載明下列事項：

- (1) 申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、工作單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
- (2) 有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
- (3) 有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
- (4) 申訴之事實內容及相關證據。
- (5) 申訴之年月日。

2. 申訴書或言詞作成之記錄不合前項規定時，而其情形可補正者，應通知申訴人於 14 日內補正。

3. 本公司若非行為人所屬單位，於接獲本辦法第二條第(二)款之性騷擾申訴書時，仍應採取適當之緊急處理，且自受理申訴案之日起 7 日內將申訴書及相關資料移送當地政府社會局。

4. 未成年者之性騷擾申訴，應由其父母或監護人提出。

5. 本公司依性別工作平等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。

(四) 不予受理之情形

性騷擾之申訴有下列情形之一，將不予受理：

1. 申訴書或言詞作成之記錄，未依前項第 2 款於 14 日內補正者。
2. 同一性騷擾事件已經依性別工作平等法或性騷擾防治法調查(含申復)完畢，並將調查結果函復當事人者。

前項 1. 不予受理之性騷擾事件，應於申訴或移送到達 20 日內以書面通知當事人，並副知當地政府社會局。

(五) 本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、調職或為其他不利處分。

五、 性騷擾申訴調查委員會

(一) 本公司受理性騷擾申訴後，應成立「性騷擾申訴調查委員會」(以下簡稱委員會)，委員會成員共五人，由勞資雙方代表共同組成負責處理性騷擾申訴案件。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；置委員四人，女性委員總數不得少於二分之一，單一性別不得少於三分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。

(二) 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。

六、迴避

(一)處理、調查與決議人員應自行迴避之情形

性騷擾事件之申訴調查，有下列情形之一者，調查人員應自行迴避：

- 1.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。
- 2.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。
- 3.現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- 4.於該事件，曾為證人、鑑定人者。

(二)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：

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

當事人提出本項申請時，應舉其原因及事實，向委員會為之，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。

(三)被申請迴避之調查人員在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。

(四)處理、調查與決議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，將由該委員會命其迴避。

七、調查程序

(一)委員會應於受理申訴案件後七日內召開委員會議進行審議，必要時得通知當事人及相關人員列席說明、陳述意見及提供相關資料，申訴人及相關人員非有正當理由，不得規避、妨礙或拒絕。委員會應依申訴人之申請、相關人員之陳述及取得之相關資料進行調查。

(二)申訴人於釋明受性騷擾之事實後，本公司或工作有管理監督權者否認該事實時，應就該事實不存在負舉證責任。

(三)委員會調查性騷擾申訴，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。處理性騷擾申訴事件之所有人員，對於申訴事件內容、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，主席應終止其參與，本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。

(四)委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，本公司持續採取適當之預防及糾正措施。

(五)針對適用性別工作平等法之派遣員工於執行職務時如遭受性騷擾時，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。

八、調查時應遵守之原則

調查性騷擾事件時，將依照下列調查原則為之：

- (一)性騷擾事件之調查，將以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- (二)性騷擾事件之調查將秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- (三)被害人之陳述明確，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，主任委員終止其參與，本公司得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並終止其委員會成員之身分。
- (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。

九、撤回

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。

前項情形於性騷擾防治事件之申訴，除經主管機關調解成立且撤回申訴者外，不在此限。

十、結案及申復

- (一)委員會應於申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。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。
- (二)委員會之決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及董事長。
若為適用性騷擾防治法之性騷擾事件，調查決議應併送地方政府社會局。
- (三)書面通知當事人之內容應包括調查結果(性騷擾成立或不成立)、理由並註明：若申訴人及被申訴者對申訴案之決議有異議者，依下列法令得提出之救濟途徑。
 - 1.性別工作平等法之申復機制：
 - (1).得於 20 日(期間自申訴決議送達當事人之次日起算，但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算)內向委員會提出申復。

(2).提出申復應附具書面理由，由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。

2.性騷擾防治法之再申訴機制：自收受調查決議之次日起於 30 日內向當地政府社會局提出再申訴。

(四)有下列情形之一者，當事人得對委員會之決議提出申復：

- 1.申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- 2.委員會之組織不合法者。
- 3.依性別工作平等法應迴避之委員參與決定者。
- 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。
- 5.證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
- 6.為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- 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.發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- 9.原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

十一、處罰及處置

(一)如經「性騷擾申訴調查委員會」認定有性騷擾之事實，本公司得視情節輕重對加害者作成申誡、小過、大過、調職、降級、予以解雇或其他處分。性騷擾行為經證實為誣告者，本公司得視情節輕重，對申訴人為適當之處分。

(二)本公司得就加害者予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

(三)當事人有輔導或醫療等需要者，本公司得引介專業輔導或醫療機構。

十二、本辦法經核定後實施，修正時亦同。