

禁止

職場性騷擾

NO Sexual harassment

如您遇有職場性騷擾情形，請向本單位申訴，保護自身權益

申訴單位

管理部

申訴專線

(02)-8787-2245

電子信箱

cks.bes@msa.hinet.net

~你我共同維護職場安全 打造友善平等職場環境~



廣告



禁止性騷擾

No Sexual Harassment

禁止性騷擾及性侵害公開揭示

- 1 任何人不得對他人性騷擾或性侵害。
- 2 性騷擾他人者，依法得處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰；
利用權勢或機會進行性騷擾者，其罰鍰加重二分之一；
乘機襲胸摸臀或觸摸他人隱私部位，被害人可提出刑事告訴，
最高可處2年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣10萬元以下罰金。
性侵害他人者，依刑法規定最高可處死刑、無期徒刑或10年以上有期徒刑。
- 3 性騷擾或性侵害他人，除負有法律上之刑事與民事責任外，
本單位亦將依內部規定懲處。
- 4 遇到性侵害事件，請撥打110或113保護專線求助。
- 5 發現性騷擾或性侵害事件，需本單位立即協助處理者

請撥打本單位聯絡電話：02-87872245

中工保全股份有限公司 性騷擾防治措施、申訴及調查處理要點

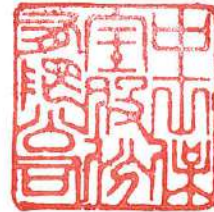
- 一、目的：

中工保全股份有限公司（以下簡稱本單位）為防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，並確實維護當事人之權益，依「性騷擾防治法」、「性騷擾防治法施行細則」、「性騷擾防治準則」訂定本要點。
- 二、本要點所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，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：
 - （一）以明示或暗示之方式，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。
 - （二）以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。
依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。
- 三、性騷擾之樣態，包含下列行為之一：
 - （一）羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
 - （二）跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
 - （三）偷窺、偷拍。
 - （四）曝露身體隱私部位。
 - （五）以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。
 - （六）乘人不抗拒親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私部位。
 - （七）其他與前六款相類之行為。
- 四、本單位為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。
- 五、本單位於所屬公共場所及公眾得出入之場所，為有效預防並積極處理性騷擾事件，本單位作為如下：
 - （一）就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。
 - （二）於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生有性騷擾事件當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施：
 1. 注意被害人安全。尊重被害人意願，減低當事人互動之機會，預防、減低行為人再度性騷擾之可能。避免報復。
 2. 注意被害人隱私之維護。
 3. 協助被害人申訴及保全相關證據。
 4. 必要時協助通知警察機關到場處理。
 5. 檢討所屬場所安全。
 6. 其他認為必要之處置。
 - （三）於性騷擾事件發生後知悉者，仍應採取有效糾正補救措施再次檢討所屬場所安全。
- 六、適用性騷擾防治法案件，被害人得視行為人身分，提出性騷擾申訴：
 - （一）申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校：向該所屬單位提出。
 - （二）申訴時行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人：向該單位或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。
 - （三）申訴時行為人不明或為前2款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。
- 七、本單位應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與如下內容之防治性騷擾相關教育訓練：
 - （一）機構所屬員工，其教育訓練內容如下：
 1. 性別平等知能。
 2. 性騷擾基本概念、法令及防治。
 3. 性騷擾申訴之流程及方式。
 4. 其他與性騷擾防治有關之教育。
 - （二）機構處理性騷擾事件或有管理責任之人員，其教育訓練內容如下：
 1. 性別平等教育法、性別平等工作法及本法之認識與事件之處理。
 2. 覺察及辨識權力差異關係。

3. 性騷擾事件有效之糾正及補救措施。
 4. 被害人協助及權益保障事宜。
 5. 其他與性騷擾防治有關之教育。
- 前項參加教育訓練之人員，機構應給予公差假，及經費補助。
- 八、本單位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。
前項不當之差別待遇指解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。
 - 九、本單位及任何人對被害人之姓名及其他足資識別被害人身分之資訊，除法律另有規定外，應予保密，且不得以媒體或其他方法公開或揭露。
前項所定其他足資識別被害人身分之資訊，包括被害人照片、影像、圖畫、聲音、住址、親屬姓名或其關係、就讀學校、班級、工作場所與名稱或其他得以直接或間接方式識別該被害人個人之資料。
 - 十、本單位受僱人、負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依法應對被害人為回復名譽之適當處分時，本單位應提供適當之協助。
 - 十一、性騷擾申訴之管道如下：
專責處理單位名稱：管理室、職安室
專線電話：02-87872245、02-87878993
傳真：02-87878360
電子郵件：cks.appeal@gmail.com
本單位知有性騷擾事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救措施，並協助被害人申訴事宜，本單位受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。
 - 十二、本要點於性侵害犯罪防治法第二條第一款所定之犯罪準用之。
 - 十三、本要點經負責人單篤武公布後實施，修正時亦同。

(發 實 以 性 防 治)

公告日期：113年4月25日



中工保全股份有限公司
中工公寓大廈管理維護有限公司
中工管理顧問有限公司
禁止及預防工作場所職場不法侵害書面聲明

本公司為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管有職場不法侵害之行為，亦絕不容忍本公司員工同仁間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本公司員工有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害的定義：工作人員在勞動場所遭受他人以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式之謾罵、威脅、攻擊或侮辱等，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、可能造成職場不法侵害行為的樣態(參閱附錄)：

- (一) 職場暴力。
- (二) 職場霸凌。
- (三) 性騷擾。
- (四) 就業歧視。

三、員工遇到職場不法侵害怎麼辦：

- (一) 向同事尋求建議與支持。
- (二) 盡可能以錄音或任何方式記錄行為人之行為做為證據。
- (三) 向公司提出申訴。

四、本公司所有員工均有責任協助確保免於職場不法侵害之工作環境，任何人目睹及聽聞職場不法侵害事件發生，皆得通知本公司人資部門或撥打員工申訴專線，本公司接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。本公司絕對禁止對申訴人、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將會進行懲處。

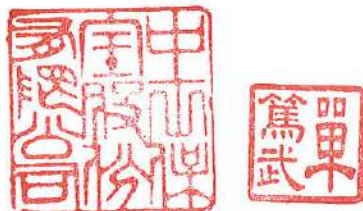
五、本公司對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之勞工，事後絕不會對其處以不利之處分。

六、本公司鼓勵同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如員工需要額外協助，本公司亦將盡力協助提供。

七、本公司職場不法侵害諮詢、申訴管道：

- (一) 申訴專線電話：02-87872245、02-87878993
- (二) 申訴專用傳真：02-87878360
- (三) 申訴專用信箱：cks.appeal@gmail.com

公司負責人：



簽署日期：114.3.5

性騷擾懲戒辦法

依據本公司工作規則

第四十五條：工作人員有下列情事之一經查證屬實者，予以**記大過**：

十四、在工作場所有性侵害、性騷擾之行為，情節重大者。

第四十四條：工作人員有下列情事之一經查證屬實者，本公司得不經預告，予以**解僱**，且不發給資遣費：

三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。

總經理 高銘鴻