

春源鋼鐵工業股份有限公司執行職務遭受不法侵害預防計畫書

版本: 113 年 04 月 23 日修訂

一、目的

為防治職場不法侵害行為發生，建立申訴管道，並確實維護當事人之權益，依「職業安全衛生法」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治法施行細則」、「性騷擾防治準則」訂定本計畫。

二、政策

本公司明確宣示職場不法侵害零容忍，確保同仁身心健康之政策。含職場倫理及員工遵循之義務等，以書面方式公布「禁止職場不法侵害之書面聲明及禁止性騷擾貼紙或海報(附件一)」，同時在公開場合中宣導，促使工作者及其他第三者都能清楚瞭解。

三、範圍

(一)適用對象：春源鋼鐵工業股份有限公司全體員工。

(二)當職場評估可能或已經出現下列 4 種類型，即應啟動執行職務遭受不法侵害預防計畫：

- 1.肢體不法侵害(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- 2.心理不法侵害(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
- 3.語言不法侵害(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
- 4.跟蹤騷擾。

5.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：

(1)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。

(2)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。

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。

6. 性騷擾之樣態，包含下列行為之一：

- (1)羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
- (2)跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
- (3)偷窺、偷拍。
- (4)曝露身體隱私部位。
- (5)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。
- (6)乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私部位。
- (7)其他與前6款相類之行為。

(三)職場暴力來源：

- 1.內部不法侵害：發生在同事或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
- 2.外部不法侵害：發生在工作者及其他第三方之間，包括工作場所出現的顧客及客戶。

四、組織設計

(一)總務部:統籌規劃並推動執行職務遭受不法侵害預防計畫。

(二)人力資源部:性騷擾防治措施、申訴管道及辦理教育訓練。

(三)各部、廠(所)、室：

1.公布「禁止職場不法侵害之書面聲明及禁止性騷擾貼紙或海報(附件一)」

2.填寫「職場不法侵害行為自我檢視檢核表—課級主管(附件二)」。

3.執行強化職場不法侵害預防。

4.提供所屬同仁必要保護措施。

5.指派適當之人員擔任職場不法侵害預防及處置人員。

(四)工作者：

1、接受相關職場不法侵害預防教育訓練。

2、預防職場不法侵害計畫執行與參與。

五、規劃與實施

辨識及評估危害、適當配置作業場所、依工作適性適當調整人力、建構行為規範、辦理危害預防及溝通技巧訓練、建立事件之處理程序、執行成效之評估及改善、其他有關安全衛生事項。

(一)辨識及評估危害

建立職場不法侵害危害辨識及風險評估程序，以有效執行工作環境或作業危害之辨識、評估及控制。台北辦公室及工廠以課為單位、營業所以所為單位，由各單位安全衛生管理人員利用「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(附件三)」進行危害辨識及風險評估，並針對高風險者加以管控。

(二)高風險管控措施

1、適當配置作業場所

(1)透過作業場所之物理環境及職場設計適當之配置規劃，降低或消除不法侵害之發生。

(2)定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

2、依工作適性適當調整人力

考量人力配置、簡化工作流程及避免工作負荷過重。

3、建構行為規範

(1)管理階層除自我示範，應發揮指揮監督功能，禁止同仁間有職場不法侵害之行為。

(2)員工個人與他人適當溝通、互動及相互扶持。

4、辦理危害預防及溝通技巧訓練

(1)介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴、通報管道。

(2)提供資訊增進辨識潛在不法侵害情境之技巧，及降低職場不法侵害案例。

(3)授與人際關係及溝通技巧，以預防或緩解潛在職場不法侵害情境。

(4)防治性騷擾相關教育訓練，包含性別平等知能、性騷擾基本概念、法令及防治及其他與性騷擾防治有關之教育。

(5)處理性騷擾事件或有管理職之人員，其教育訓練內容包含性別平等教育法、性別平等工作法及相關法規之認識與事件之處理、覺察及辨識權力差異關係、性騷擾事件有效之糾正及補救措施、被害人協助及權益保障事宜及其他與性騷擾防治有關之教育。

(三)突發事件處理程序

接獲事件申訴或通報後依「執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程(附件四)」，確保發生的不法侵害事件得到處置：

1. 申訴或通報：

(1)對於職場不法侵害之通報，應由各單位安全衛生管理人員協助通報人填寫「職場不法侵害通報及處置表(附件五)」。

(2)性騷擾申訴管道詳附件一

(3)適用性騷擾防治法案件，受害者得視行為人身分，提出性騷擾申訴：

A. 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。

B. 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。

C. 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。

(4) 本公司性騷擾申訴管道：

申訴專線：(02)2501-8111 #2325

申訴信箱：HR@cysco.com.tw

2. 處置：

當出現與執行職務相關之不法侵害問題時，根據受害者不同的傷害程度提供保護及協助，並對受害者提供身心健康協助：

(1)受害者經由醫護或其他適當人員作後續追蹤與適性評估。

(2)無設置醫護人員之單位，得委託職業醫學科專科醫師提供協助。

(3)若加害者為內部同仁，依內部懲處程序處理，並讓受害者了解處理情形。

(3)注意受害者安全。尊重受害者意願，減低當事人互動之機會，預防、減低加害者再度不法侵害之可能。避免報復。

(4)注意受害者隱私之維護。

(5)協助性騷擾受害者申訴及保全相關證據。

(6)必要時協助通知警察機關到場處理。

(7)檢討所屬場所安全。

(8)其他認為必要之處置。

(9)保存及記錄相關事件處理報告。

3. 本公司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。

4. 本公司及任何人對受害者之姓名及其他足資識別受害者身分之資訊，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受害者身分之資訊，包括受害者照片、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。

5. 本公司受僱人、負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依法對受害者為回復名譽之適當處分時，提供適當之協助。

(四)執行成效之評估及改善

進行績效評估「檢核職場不法侵害預防措施查核及評估表(附件六)」確認採取控制措施之適用性及有效性。

(五)紀錄及記錄管理：

執行職務遭受不法侵害預防計畫相關紀錄，應保存三年以上。

六、本計畫於性侵害犯罪防治法第二條第一款所定之犯罪準用之。

七、本計畫經總經理公布後實施，修正時亦同。

八、相關文件

(一)附件一、禁止工作場所職場暴力之書面聲明及禁止性騷擾貼紙或海報

(二)附件二、職場不法侵害行為自我檢視檢核表—課級主管

(三)附件三、職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

(四)附件四、執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程

(五)附件五、職場不法侵害通報及處置表

(六)附件六、檢核職場不法侵害預防措施查核及評估表

