

2026 職場尊嚴維護：性騷擾與職場霸凌防治制度範本

【聯和趨動 專業提供 | 股票代號 7645】

【前言：從法治走向尊嚴，共創心理安全職場】

2025 年 12 月 2 日是我國勞動人權的里程碑，《職安法》正式增訂「職場霸凌防治專章」，標誌著職場管理從「人治」全面走向「法治」。聯和趨動深知，無論是性騷擾或職場霸凌，均是對勞工尊嚴的嚴重侵害。新法不僅明確了霸凌定義，更強化了雇主的「預防」與「立即處理」義務。

對於企業主與 HR 而言，建立一套合規且公正的調查機制已不再是選項，而是法律底線。本範本整合了最新《性工法》與《職安法》規範，涵蓋「權力不對等」、「逾越合理範圍」及「身心危害」等法律定錨要素。透過本制度，我們協助企業建立「兩階段通報」與「外部救濟」機制，確保即便面對「最高負責人」涉案時，仍能維持程序的公正性。

我們深信，法律是底線，文化才是防線。透過建立具備「心理安全感」的環境，企業才能真正留住人才，避免高額罰鍰與商譽受損。讓聯和趨動與您攜手，讓職場成為實現夢想的舞台，而非夢魘的溫床。

📁 制度範本：重點條項架構

一、宗旨與法律定義

1. **防治目標**：宣示對性騷擾與職場霸凌「零容忍」，維護勞工身心健康與職場尊嚴。
2. **職場霸凌定義**：納入新法四要素：權力不對等、逾越合理範圍、持續性行為（情節重大之單次行為亦同）、造成身心危害。
3. **性騷擾定義**：依《性別平等工作法》規範之性挑釁、性要求或歧視性言行。

二、雇主義務與預防措施

1. **分級防治措施**：依企業規模訂定防治計畫。大型企業需包含風險評估與成效考核；微型企業則採簡易預防指引並公開揭示。
2. **教育訓練**：每年定期舉辦防治課程，包含情緒管理、非暴力溝通及法規宣導。

三、申訴管道與「立即有效」應變

1. **多元申訴路徑**：設立獨立專線、信箱，確保匿名性。
2. **隔離保護措施**：接獲申訴時，應立即採取「隔離保護」，暫時分開申訴人與被申訴人之工作場域，並提供心理支持（EAP）資源。

四、標準化調查程序（公正性確保）

1. **調查小組組成**：成員應包含勞工代表，並要求納入「外部專家」（如律師、心理師），防止球員兼裁判。
2. **配合義務**：明定被申訴人及相關證人有配合調查之義務，不得隱匿。

3. **最高負責人條款 (外部救濟)**：若被申訴人為公司最高負責人，勞工得直接向地方主管機關申訴，由政府介入調查。

五、兩階段通報與紀錄保存

1. **第一階段**：收到申訴時即需向勞動主管機關通報。
2. **第二階段**：調查結案時通報處理結果。
3. **紀錄保存**：所有訪談錄音、會議記錄與證據，應妥善保存至少 5 年。

六、懲戒與救濟

1. **行為人懲戒**：視情節給予申誡、記過、調職或免職處分。
2. **救濟權利**：載明不服調查結果之申復流程，確保雙方當事人權益。

聯和趨動顧問筆記 (Pro Tips)

- **新法亮點**：2026 年起，雇主若消極不作為將「直接違法」，不再僅是原則性規範。
- **外部專家**：建議企業預先建立「外部專家名單」，一旦案發可隨時啟動調查委員會，以展現專業公信力。

守護職場尊嚴，是企業競爭力的基石。

本範本僅供初步架構參考，詳細條文建議由聯和趨動顧問團隊依據您的產業特性與規模進行客製化修訂。

👉 預約「2026 職場霸凌防治計畫」輔導專案：掃描我/聯和趨動 line 官方
帳號

