

## 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

頁次/總頁次	: 1/4
文件編號/版本	: PHR108/1.5
實施生效	: 2024年03月01日

## 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

機密等級：一般

文件編號：PHR108

版本編號：V1.5

修訂日期：2024-03-01

使用本文件前，如對版本有疑問，請與修訂者確認最新版次。

版次	修訂日期	修訂者	說明	審查者	核准者
010	2014-09-01	劉佩鑫	依勞動局指導增列適用對象含實習生		
020	2017-09-14	劉佳盈	將子公司群輝、協科加入適用此辦法		
030	2017-10-12	劉佳盈	依北市勞就字第 10639303100 號修改		
040	2021-12-22	王美琴	公司專線電話更新	張凱傑	劉盈秀
050	2024-02-16	王美琴	依性別平等工作法修正	呂奕緯	張凱傑

# 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

頁次/總頁次	: 2/4
文件編號/版本	: PHR108/1.5
實施生效	: 2024年03月01日

## 1 目的

大同世界科技股份有限公司（以下簡稱本公司）為提供受僱者、派遣勞工、技術生、實習生及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項，及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之範例，訂定本辦法。

## 2 適用範圍

本辦法之適用人員及適用情境，依性別平等工作法所訂性騷擾定義及適用對象進行判別。

## 3 通則

### 3.1 定義：

本辦法所稱之性騷擾，指前揭人員於執行職務時，任何人（含各級主管、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；或主管對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。

具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：

- 一、因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- 二、與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。
- 三、以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- 四、強制性交及性攻擊。
- 五、展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字

### 3.2 內容：

- 一、本公司應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
- 二、本公司應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練或工作坊中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- 三、本公司應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。  
申訴專線電話：(02)5562-4828(職安)、(02)5562-5736(人資)  
申訴專用傳真：(02)5562-5679  
申訴專用信箱或申訴電子信箱：hrcare@etatung.com
- 四、本公司應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

## 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

頁次/總頁次	: 3/4
文件編號/版本	: PHR108/1.5
實施生效	: 2024年03月01日

五、本公司於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，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。

六、本公司設置工作場所性騷擾申訴處理委員會，由雇主與受僱者代表共同組成負責處理工作場所性騷擾申訴案件。申訴處理委員會置主任委員一名，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；置委員三人至七人，其成員之女性代表不得低於二分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。派遣勞工於執行職務時如遭受性騷擾事件，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

七、性騷擾申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件提出申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

1. 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
2. 有法定代理人或委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
3. 申訴之事實及內容及相關證據。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項範例，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

八、工作場所性騷擾申訴處理委員會作成決議前，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。

九、工作場所性騷擾申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。

十、本委員會之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相識經驗者協助。

十一、工作場所性騷擾申訴處理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。參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，本公司並得視其情節依相關範例予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十二、本公司調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

1. 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。
2. 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。
3. 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
4. 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。
5. 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。
6. 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

## 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

頁次/總頁次	: 4/4
文件編號/版本	: PHR108/1.5
實施生效	: 2024年03月01日

閱覽或告以要旨。

7. 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。
8. 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。
9. 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。

十三、申訴處理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，做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。申訴處理委員會之決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本公司/機構；雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，申訴人得依本法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

十四、有下列情形之一者，當事人得對申訴處理委員會之決議提出申覆：

1. 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
2. 申訴處理委員會之組織不合法者。
3. 性騷擾防治準則第 15 條規定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。

十五、性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關範例為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關範例為懲戒或處理。

十六、本公司對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

十七、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。

十八、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、調職或其他不利處分。

十九、性騷擾之行為人如非本公司員工，本公司應依本辦法提供應有之保護。

二十、倘若前揭人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識，提供必要防護措施，並事前詳為告知。

#### 4 附則

本辦法經本公司總經理核准後公佈實施，新增、修改及廢除時亦同。