

ER-06 性騷擾防制措施及懲戒辦法

更新日期 2018.05.01

1. 目的與理念

- 1.1 公司為致力保護受僱員工，切實宣導工作場所性別互重觀念，消除工作環境內源自於性或性別的敵意因素，以共創和諧安全之工作環境。
- 1.2 為防治性騷擾及保護被害人之權益，依性別工作平等及性騷擾防治法等相關規定，訂定本公司性騷擾防制措施及懲戒辦法。

2. 適用範圍

本公司全體員工適用之。

3. 定義

本辦法所稱性騷擾，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：

- 3.1 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、計畫、活動有關權益之條件。
- 3.2 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。
- 3.3 受僱者於執行職務時，任何人以性要求、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。
- 3.4 雇主對受僱者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、獎懲等之交換條件。

4. 內容

4.1 防治:

4.1.1 公司政策強調性別互重觀念，對於性騷擾絕不寬貸。

4.1.2 本公司於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- 保護被害人之權益及隱私。
- 對所屬場域空間安全之維護或改善。
- 對行為人之懲處。
- 其他防治及改善措施。

4.2 申訴程序

4.2.1 本辦法適用對象若遭受到性騷擾，得於事件發生後一年內，以言詞或書面將遭遇到的情形向直屬主管提出，主管可依上述性騷擾定義進行判斷及先行處理，若確為性騷擾案件主管需通報人資單位。同仁亦可向人資單位或員工意見信箱進行申訴。

申訴專用信箱：○○○@○○○.com

申訴專線電話：○○-○○○○-○○分機○○

- 4.2.1.1 以言詞申訴者，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。
- 4.2.1.1.1 以言詞申訴者，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。
- 4.2.1.1.2 申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：
- (一) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
 - (二) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
 - (三) 申訴之事實及內容。
- 4.2.1.1.3 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。
- 4.2.2 人資單位接收到員工具名申訴性騷擾事件後，需據實向性騷擾申訴處理委員會報告，性騷擾申訴處理委員會將協同法務單位投入調查工作。
- 4.2.3 性騷擾申訴處理委員會之組成及權限
- 由五位公司熟悉勞工事務、心理輔導諮商或法律等事務者共同組成，其中女性委員比例不得少於二分之一，設一召集人，以專案方式，受理性騷擾申訴案件之調查工作，以調查結果為依據，進行意見之整合（至少三分之二委員人數以上出席），就公司管理規章建議懲戒。
 - 另設○位候補委員，條件同前。
 - 由人資單位、法務單位、稽核單位、各事業單位等單位成員共同組成。
 - 人資、法務、稽核為當然委員，但委員所屬之單位發生性騷擾事件時，該委員應自行迴避，不得參與該次調查及相關行為，由候補委員遞補。
 - 關於決議事項表決方式，須經出席委員二分之一以上通過。
 - 委員有接受相關教育訓練之責任。
 - 委員會擬定全公司人員之性別相關教育訓練後，交由人資單位進行執行。
- 4.2.4 申訴案件均以極機密案件作業方式辦理，對文件資料及相關訊息亦以極機密案件作業方式進行處理及保存，違保密約定者，將依據公司規定懲戒。
- 4.2.5 性騷擾申訴處理委員會將依所獲得之相關事實判斷是否事涉工作場所性騷擾，或只是純粹的私人交往。若判定為私人行為，並不屬於工作場所之性騷擾，委員會將終止調查，並由當事人自行決定下一階段之法律相關行為。
- 4.2.6 性騷擾申訴事件應自接獲申訴或移送申訴案件到達七日內開始調查，並於二個月內調查完成，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。
- 4.2.6.1 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，並註明對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向申訴處理委員會提出申覆，其期間自申訴決議送達當事人之次日起算。但申覆之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。
- 4.2.6.2 提出申覆應附具書面理由，由申訴處理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。
- 4.2.7 本委員會作成決議前，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。
- 4.2.8 性騷擾申訴處理委員會性騷擾事件處理流程及窗口如下：

流程	窗口
1.員工申訴性騷擾事件	直屬主管/人資單位/申訴專用信箱或電話
2.受理，並開始調查	性騷擾申訴處理委員會
3.做出調查結果說明書及懲處建議案	性騷擾申訴處理委員會
4.進行懲處決議	決策主管會議
5.執行懲處及後續作業	人資單位

4.3 性騷擾懲處方式如下：

- 對情節輕微之行為，得予警告或申誡。
- 對情節次嚴重之犯行，得依公司獎懲相關規定，予以調職、記過以上之處分。
- 對情節嚴重之犯行或累犯者，除予解雇外，其涉及民事或刑事罪行者，經申訴者同意，得交付司法機關處理。
- 受懲處者，公司得以具名公告之，但受性騷擾者之當事人則以不具名方式處理。

4.4 教育訓練課程

本公司依據員工需求，性騷擾申訴處理委員會需與人資單位共同研討每年定期舉辦或鼓勵人員參與性侵害及性騷擾防治相關教育訓練，並於員工在職訓練中，合理規劃性別互重、平權及性騷擾防治相關課程。參加者將給予公假/公出或依規定給予經費補助。

4.5 本辦法未盡事宜以中華民國相關法令為依據，並由制修訂單位統一解釋；辦法之修訂及廢止依【核決權限表】呈權責主管核准後公告生效。