

大業開發工業股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

- 第一條 為提供受僱者、派遣勞工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，特依性別工作平等法第十三條第一項，及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法訂定準則」之範例，訂定本辦法。
- 第二條 本辦法所稱之性騷擾，指員工於執行職務時，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。
- 第三條 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。
- 第四條 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。
- 第五條 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）85123456
申訴專用傳真：（02）85121157
申訴電子信箱：fuji.sunrise@fuji-elevator.com.tw
- 第六條 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。
- 第七條 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：
- （一）保護被害人之權益及隱私。
 - （二）對所屬場域空間安全之維護或改善。
 - （三）對行為人之懲處。
 - （四）其他防治及改善措施。

- 第八條 設置工作場所性騷擾申訴處理委員會，由僱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。派遣勞工如遭受本公司員工性騷擾時，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。
- 第九條 性騷擾申訴得以言詞或書面提出。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。
申訴書（如附件一）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。
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。
- 第十條 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。
- 第十一條 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。
- 第十二條 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。
- 第十三條 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。
- 第十四條 調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：
（一）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。
（二）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。
（三）被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
（四）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。
（五）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。
（六）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，交由當事人閱覽或告以要旨。
（七）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。

- (八) 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。
- (九) 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。

第十五條 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，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。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。

第十六條 有下列情形之一者，當事人對申訴處理委員會之決議提出申覆：
(一) 申訴決議與載明知理由顯有矛盾者。
(二) 申訴處理委員會之組織不合法者。
(三) 依性別工作平等法應迴避之委員參與決定者。
(四) 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。
(五) 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
(六) 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
(七) 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。
(八) 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
(九) 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

第十七條 申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議。

第十八條 性騷擾行為經調查屬實者，得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，公司應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等懲戒或處理。

第十九條 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。

第二十條 當事人有輔導或醫療等需要者，公司得引介專業輔導或醫療機構。

第二十一條 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。

第二十二條 性騷擾之行為人如非本公司員工，公司依本辦法提供應有之保護。

第二十三條 本辦法由總經理奉核公佈後實施，修訂時亦同。

大業開發工業股份有限公司

工作場所性騷擾申訴書

填表日期： 年 月 日

(附件一)

員工姓名		員工編號	
到職日		性別	
出生年月日		身分證號	
服務單位		職稱	
聯絡電話			
通訊地址			
受任人 (檢附委託書)		與申訴人 之關係	
受任人性別		身分證號	
受任人聯絡電話			
受任人通訊地址			
請 申 訴 人 詳 實 填 寫 申 訴 事 實 與 內 容	相對人姓名		
	相對人服務單位	相對人職稱	
	事件發生時間		
	事件發生地點		
	事件發生 詳細過程 (如不敷寫可自 行增加空白頁 書寫)		
	是否有將此事告知同事、主管 (如有請詳述過程或提供相關書面往來等佐證資料)	<input type="checkbox"/> 有，曾於 年 月 日 時透過_____ (口頭、電子郵件、APP通訊等方式)告知_____ (何人) 內容提到為： 其知悉後之作法為： <input type="checkbox"/> 無	
申訴人簽署		日期	
代理人簽署		日期	

※如接獲受理單位通知資料不齊者，請於 日內已書面補正，否則不予受理。