

本公司工作場所性騷擾防治管理辦法

初訂日期:09/01/2007

文件編號:S84020

第一條：目的

為提供本公司所有員工和諧、安全之工作環境，公司嚴禁就業場所之性騷擾行為，並特依兩性工作平等法第十三條之規定，訂定本辦法以利遵循。

第二條：適用對象

本公司所有編制內員工均適用之，另外包括約聘顧問、契約工、工讀生或承攬人員及至公司應徵之求職者，皆適用本辦法之規定。

第三條：性騷擾之定義

- (一)以明示或暗示之方式，對他人施以性要求、具有性意味之言行舉止，作為勞動契約成立、存續、變更或分發、升遷、降職、報酬、考績、或獎懲等之交換條件者。
- (二)其他對他人施以性要求、具有性意味而足以引起他人不悅或反感之言行舉止，致侵犯或干擾他人自由、人格尊嚴或影響其工作表現者。

第四條：性騷擾之防治

(一)禁止事項：

1. 雇主或因工作關係有管理監督權者，不得利用工作上之權力、機會或方法，對員工或求職者性騷擾，亦不得縱容他人對員工或求職者性騷擾。
2. 員工不得於就業場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾。
3. 就業場所所有前二項之情形時，雇主或因工作關係有管理監督權者應予勸阻或為其他適當之處置；未予勸阻或為其他適當之處置者，以縱容論。

(二)訓練：為防治企業內部內發生性騷擾事件，於新進人員報到後舉辦之職前訓練，應排入性騷擾防治課程。

第五條：申訴

(一)員工或求職者於就業場所遇有性騷擾時，可向人事單位申訴。為維護申訴人之權益，受理申訴者採保密方式處理之，並不洩露申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料。

(二)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，並為會議之主席，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。

- (三)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。
- 申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，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。
- (四)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。
- (五)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中訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。
- (六)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。
- (七)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。
- (八)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規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。
- (九)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。
 2. 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
 3. 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。
 4. 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。
 5. 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。
 6. 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。
 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)申訴處理委員會應於申訴提出起二個月內結案，做成理由之決議，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當事人及公司，並註明對申訴案之決議有異議者，得於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。

(十一)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：

1. 申訴決議與載明知理由顯有矛盾者。
2. 申訴處理委員會之組織不合法者。
3. 依兩性工作平等法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。

(十二)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。

第六條：本公司就性騷擾事件之申訴，得設置
專線電話(02)27900088#1830
專用傳真(02)27909000
電子信箱 lucyyang@sysgration.com
並將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示。

第七條：懲處規定

1. 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規定為調職、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規定為懲戒或處理。
- 2 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。

第八條：實施與修訂

本辦法經董事長核准後公佈實施，修訂時亦同。

性騷擾申訴書

※ 本資料為保密文件

申訴人基本資料			
姓 名		性 別	男 <input type="checkbox"/> 女 <input type="checkbox"/>
部 門		職 稱	
聯 絡 電 話			
通 訊 地 址			
申 訴 內 容			
事實經過簡述(需包括申訴對象、時間、地點及性騷擾行為)			
人證	<input type="checkbox"/> 是_____	<input type="checkbox"/> 否	
物證	<input type="checkbox"/> 是_____	<input type="checkbox"/> 否	
申訴日期	年	月	日
申訴人簽名			