

# 大學光學科技股份有限公司工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

## 1. 目的：

為防杜職場性騷擾事件發生，並促進性別工作平等，故依性別工作平等法第十三條第 1 項及勞動部頒布之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定本辦法。

## 2. 範圍：

本公司所有員工及求職者、派遣勞工、技術生與實習生悉依本辦法規定內容辦理。

倘若前揭人員於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，本公司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。

## 3. 名詞定義：

騷擾：任何行為（包括起源於性別、人種、種族、或民族…等性質者）若對個人工作表現產生干擾或對其工作環境造成威脅、敵對或侵犯等後果，即構成騷擾。

## 4. 相關權責：

本辦法中各性質事項核決權限，悉由總經理核決之。

## 5. 作業說明：

5.1 性騷擾，系依性別工作平等法第十二條之定義，指受雇者(含派遣勞工、技術生與實習生)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、人生自由或其影響其工作；或主管對受雇者(含派遣勞工、技術生與實習生)及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，為能避免性騷擾，與性有關之行為，本公司嚴禁在公共場所有以下行為：

5.1.1 展示具有性意涵或性誘惑之聲音、圖片、文字、影片及陳列物。

5.1.2 與性有關而不受歡迎之語言或身體碰觸。

5.1.3 以性行為或與性有關作為交換條件。

5.1.4 以威脅或懲罰之手段，要求性行為或與性有關之行為。

5.1.5 猥褻或性侵害行為。

5.1.6 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為等。

5.2 性騷擾之申訴：本公司同仁發生下列情事時，得以言詞或書面向單位主管或人資部門提出申訴。

5.2.1 因性別或性取向之差異所產生具冒犯性質之不適當、令人不悅之語言及行為。

5.2.2 以性活動或性相關之行為為交換報償之邀約及承諾。

5.2.3 以威脅或其他不當之方式，強迫要求進行性行為或與性有關之行為。

5.2.4 申訴專線：Tel:02-26558000 人資部門 Fax:02-26557890 Email:hr@eyecenter.com.tw

## 5.3 申訴受理：

5.3.1 性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理人員或人資單位應做成紀錄，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：

- 5.3.1.1 申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
- 5.3.1.2 有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
- 5.3.1.3 有委任代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。
- 5.3.1.4 申訴之事實內容及相關證據。
- 5.3.1.5 申訴之年月日。

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。

- 5.4 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。為受理性騷擾申訴及調查案件，於處理性騷擾事件之申訴時，應組成性騷擾申訴處理調查委員會，並進行調查。調查委員會成員有 2 人以上，其成員女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查委員會成員。性騷擾申訴調查委員會之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗豐富者協助。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。
- 5.5 性騷擾申訴調查委員會調查結果函復當事人前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴。性騷擾案件經縣(市)主管機關調解成立且撤回申訴者，不得就同一事由再行申訴。
- 5.6 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。
- 5.7 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。
- 5.8 本公司就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人及該案所屬之直轄市、縣(市)政府主管機關。書面通知內容應包括處理結果之理由、再申訴之期限為調查通知到達次日起三十日內，及再申訴機關為該案所屬之直轄市、縣(市)政府主管機關。書面通知直轄市、縣(市)政府主管機關內容應包括申訴書、訪談紀錄、相關會議紀錄、相關證物、性騷擾事件申訴調查紀錄、通知當事人調查結果函及送達證書或雙掛號單。
- 5.9 性騷擾之調查：
  - 5.9.1 調查小組成員及相關當事人對調查過程與相關資料均應保密，不得擅自對外發佈。
  - 5.9.2 對於無法保密導致案情外流之相關當事人，將依相關規定予以議處。
  - 5.9.3 被申訴人有配合調查之義務。
- 5.10 裁決及處分：
  - 5.10.1 當事人對仲裁結果不滿意無法接受時，可透過人資部門再行申訴。
  - 5.10.2 申訴案件經調查結果，認定有誣告之事實時，申訴人將依相關規定予以處分。

5.10.3 申訴案件經確定屬實且經裁決議處後，相關調查資料及裁決理由書應留存於被申訴人人事資料中。

5.11 有下列情形之一者，當事人對工作場所性騷擾申訴處理委員會之決議提出申復：

5.6.1 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。

5.6.2 申訴處理委員會之組織不合法者。

5.6.3 性騷擾防治準則第 15 條規定應迴避之委員參與決定者。

5.6.4 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。

5.6.5 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。

5.6.6 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。

5.6.7 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。

5.6.8 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。

5.6.9 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

5.12 本辦法未盡事宜，依性別工作平等法辦理，若有牴觸性別工作平等法者，牴觸無效。

5.13 防治性騷擾教育訓練：

#### 性騷擾教育訓練課程目標

- 一、瞭解「性騷擾」的概念
- 二、瞭解公司對「性騷擾」的定義及其「絕不寬容」(Zero Tolerance) 政策
- 三、瞭解「性騷擾」發生在職場時隱含的意義
- 四、瞭解「性騷擾」對個人及公司所造成的負面影響
- 五、認知適當與不適當行為之間的差異

#### 在職場中應該做與不應該做的行為

應該做	不應該做
在工作場所中避免說黃色笑話	對性騷擾問題過於敏感而失去了幽默感或完全不敢說笑話
避免碰觸同事身體	因為某個同事碰觸你就認為她(他)想跟你發生性關係
避免展示可能會冒犯同事的海報、漫畫或畫像	利用公司的電腦上網看或傳送色情圖片/黃色笑話
當你要和同辦公室的人約會時要格外小心謹慎	和直屬部屬約會一如有這種情形，其中一人應轉調新工作或調到不同部門
尊重且平等對待每一位同事	作任何可能有侮辱意味的評語，或以行為表示女人的地位不如男人
對於報告性騷擾事件的員工要給予保護，並保證會徹查整個事件	忽視同事或部屬的訴願，或想大事化小，小事化無，就像他們不曾來報告過一樣
對工作場所中所有雇員的行為負責，創造一個沒有騷擾的環境	將機密的性騷擾報告與其他同事分享

6. 實施與修改：

本辦法自 總經理核准公告之日起實施，修改時亦同。

7. 相關文件：(略)

8. 相關表單：

082 性騷擾申訴書 U-I-4-082