

## 性騷擾防治措施、申訴及懲戒

### 〈規定〉

修訂內容	修改 5.3 懲戒/處置 相關簽呈須至執行長
------	---------------------------

核 准	陳榮輝	審 查	盧光宏	擬 案	游佳樺
-----	-----	-----	-----	-----	-----

首次發行日期	發行單位	修訂發行日期	修訂版次	實施日期
2008年1月1日	文管中心	2008年7月24日	A版1次	2008年8月4日

編號	A04W018	頁數	1 OF 4
----	---------	----	--------

### 1.0 目的

為防治、處理本公司性騷擾事件，提供免受性騷擾之工作場所，特制定本規定。

### 2.0 範圍

全體同仁相互間或同仁與服務對象所發生之性騷擾案件。

### 3.0 參考資料

- 3.1 員工管理規定
- 3.2 兩性工作平等法
- 3.3 民法
- 3.4 刑法

### 4.0 定義

4.1 本規定所稱性騷擾，係指下列行為：

- 4.1.1 展示具性意涵或性誘惑之圖片、文字或物品。
- 4.1.2 與性或性別有關之不適當、令人不悅或有冒犯性質之言語、身體碰觸，或以猥褻之言語、舉動或其他方法，調戲他人者。
- 4.1.3 以要求、期約或接受性行為或與性有關之行為為交換報償之要約者。
- 4.1.4 有刑法之妨害性自主罪章所列行為者。
- 4.1.5 其他意圖挑逗或滿足性慾、違背他方之意思，以肢體或明示、暗示之語言、圖畫、影片其他方法，施予他方，致其人格、尊嚴、人身自由、工作或權益受侵犯或干擾之行為。
- 4.1.6 其他與性別有關之騷擾行為。

### 5.0 作業內容

#### 5.1 防治措施

- 5.1.1 為有效處理性騷擾申訴案件，確實保護申訴人及被申訴人之權益，本公司設置性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱申評會），負責有關性騷擾申訴、調查及決議等相關事宜。
- 5.1.2 申評會置主任委員一人，由公司總管理處最高主管兼任，委員 4 人，由各事業單位指派同仁代表兼任之。委員之人數，女性委員不得少於二分之一。

#### 5.2 申訴

- 5.2.1 發生性騷擾事件時，被害人本人或其法定代理人得向申評會提出申訴：
  - A. 申訴得以口頭、書面、電話、電子郵件、傳真、書信等向人事部主管或部門主管提出，並說明下列事項：
    - a. 申訴人姓名、員工編號、部門、職稱，及被指控人之姓名、部門、職稱。
    - b. 事實及相關證據。
    - c. 事發時間及申訴日期。
- 5.2.2 申評會評議程序如下：
  - A. 主管接獲性騷擾申訴案件，應詳實紀錄後，送交申評會，申評會須於五日內確認是否受理申訴。不受理之申訴案件，應置申評會備查。
  - B. 確認受理之申訴案件，主任委員應於七日內指派二位委員組成專案小組進行調查。
  - C. 專案小組調查之過程應保護當事人之隱私權及人格法益，保密處理，調查結束後，並應作成調查報告書，提交申評會審議。
  - D. 申評會會議以不公開為原則。
  - E. 申評會開會時，應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意方得決議，表決同數時，取決於主席。
  - F. 申評會會議召開之時間、地點，應以書面或 mail 通知申訴人及被申訴人，以便其到場說明；會議中得視需要邀請申訴人、被申訴人、關係人或相關人員列席說明。
  - G. 申評會應對申訴案件作出成立或不成立之決議。決議成立時，得作成懲處、並命被申訴人以書面保證不得再有類似行為、或其他適當處理之建議。
  - H. 評議之決定應載明理由，以書面通知當事人。
  - I. 申訴案件應自受理之次日起二個月內完成評議，必要時，得延長之，並應以書面通知當事人。評議一經終結，申訴人不得就同一事由，再提出申訴。
  - J. 委員如涉及申訴案件或有其他事由足認其有偏頗之虞者，該委員應自行迴避，當事人亦得申請迴避。

### 5.3 懲戒/處置

- 5.3.1 參與調查、評議之人員應對申訴案件內容需負保密責任，違反者，主任委員應立即終止其參與，並簽呈 執行長 辦理相關懲處事宜。
- 5.3.2 評議之結果應呈 執行長 核定後，由人事部依規定辦理懲處或相關事項之處置執行。
- 5.3.3 申評會如認為當事人有輔導或醫療需要時，得轉介專業輔導或醫療機構。
- 5.3.4 有下列情形者，申評會得決議暫緩調查及評議。
  - A. 申訴人提出請求。
  - B. 此案件已進入司法程序者。
  - C. 其他有暫緩調查及評議之必要者。
- 5.3.5 公司應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒措施有效執行，並避免相同事件或報復情事之發生。

### 6.0 附件 無