

偉詮電子股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施準則

113 年 3 月 29 日 最新修訂

第一條 本公司依據「性別平等工作法」第 13 條規定，為維護員工工作權益，提供免遭性騷擾之工作環境，對性騷擾事件，應採取立即有效之預防、糾正及補救措施，特制定本辦法，本辦法未規範之處，得依政府規定相關辦法處理。

第二條 本辦法適用於本公司所屬員工相互間或員工對服務對象發生之性騷擾事件。

第三條 性騷擾之定義

不受員工或求職者歡迎，或違反其意願之性方面示好之舉，要求性方面之好處，或其他具有性本質之言語、肢體或視覺之明示或暗示行為皆屬性騷擾。

第四條 性騷擾之認定

性騷擾認定之主觀要件為行為人之明示或暗示行為是否受被害人歡迎或有無違反被害人意願。亦即此主觀要件之具備與否，應由被害人之立場，而非由行為人之認知加以認定。如該行為於客觀上對被害人已侵犯或干擾其個人人格尊嚴、人身自由或正常工作表現時，即構成性騷擾。

第五條 性騷擾行為之禁止

本公司嚴禁任何性騷擾行為。不論雇主、雇主家屬或雇主代理人對於勞工、或勞工間若有下列行為者即視為性騷擾行為，本公司得依本辦法或公司相關規定處份之：

- (1) 與性有關而不受歡迎之語言或身體碰觸。如：不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
- (2) 寄送、留置、展示或傳播性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- (3) 反覆或持續性違反意願之跟隨或追求行為。
- (4) 以威脅或懲罰之手段，要求性行為或與性有關之行為。
- (5) 猥褻或性侵害行為。
- (6) 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。

第六條 面對性騷擾之處理

本公司員工於面對工作場所性騷擾時應採取下述應對、申訴方式：

- (1) 與行為人進行直接溝通以終止相關性騷擾行為。
- (2) 若上述情事並無改善，則以本公司設置之各項申訴管道進行申訴。
- (3) 申訴人於口頭申訴後七日內再以書面方式載明下列事項向本公司性騷擾申訴處理委員會正式提出申訴：
 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. 申訴之事實內容及相關證據。
 4. 申訴人之簽名或蓋章。
- (4) 配合申訴處理委員會進行各項相關調查。
- (5) 視實際情事需要，再向相關司法單位提出控訴。

第七條 性騷擾申訴處理委員會之組成

此委員會委員之組成暨相關遴選辦法依政府相關法令之規定。委員人數以單數為原則。

第八條 本公司性騷擾調查處理原則如下：

- (1) 為處理性騷擾事件，本公司依相關法令規定成立性騷擾申訴處理委員會。委員由勞資雙方及具備性別意識之外部專業人士共同組成且女性成員比例不得低於二分之一。
- (2) 受害員工得以正式或非正式之方式提出申訴。
- (3) 本公司就調查所得之資料妥善保密、保管，並避免不必要之公開，以尊重其個人隱私並保護其免遭任何報復或其他不利處分。
- (4) 對申訴人以發掘事實真相為主。
- (5) 對行為人以說明其與申訴人之職務關係及其對申訴之反應為主。
- (6) 對行為人上司之訪談，以事件兩造之關係及過去曾否有類似事件發生為主。
- (7) 對證人之訪談，以取得其合作並保證免受報復為主。
- (8) 申訴案件處理期間以不超過三個月為原則。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於十日內提出申覆。申訴案決議後，委員會以書面方式載明理由通知申訴人、被申訴人及總經理。結案後不得就同一事由，再提出申訴。

第九條 性騷擾行為之處分

- (1) 性騷擾行為經調查屬實，本公司得視情節之輕重，對行為人處以適當之懲戒，包括口頭警告、降調等相關處分，情節嚴重者，可依照性別平等工作法第 13 條之一第二項規定，不經預告終止勞動

契約，並依政府相關法律規定處理。

- (2) 性騷擾行為如證實確屬挾怨報復或虛構誣告者，本公司亦得視情節之輕重，對於誣告者處以如口頭警告、降調等相關處分，情節嚴重者，得予解僱，並依政府相關法律規定處理。
- (3) 依上述二項條文規定做成調職處分時，應優先將行為人調職；依情形如有調動申訴人之必要時，其職級（階）及薪資福利，不得為不利之變更。

第十條 受害員工之補償

如屬情節輕微之性騷擾行為，得命行為人道歉，或以口頭及書面方式保證不會再有類似行為發生。

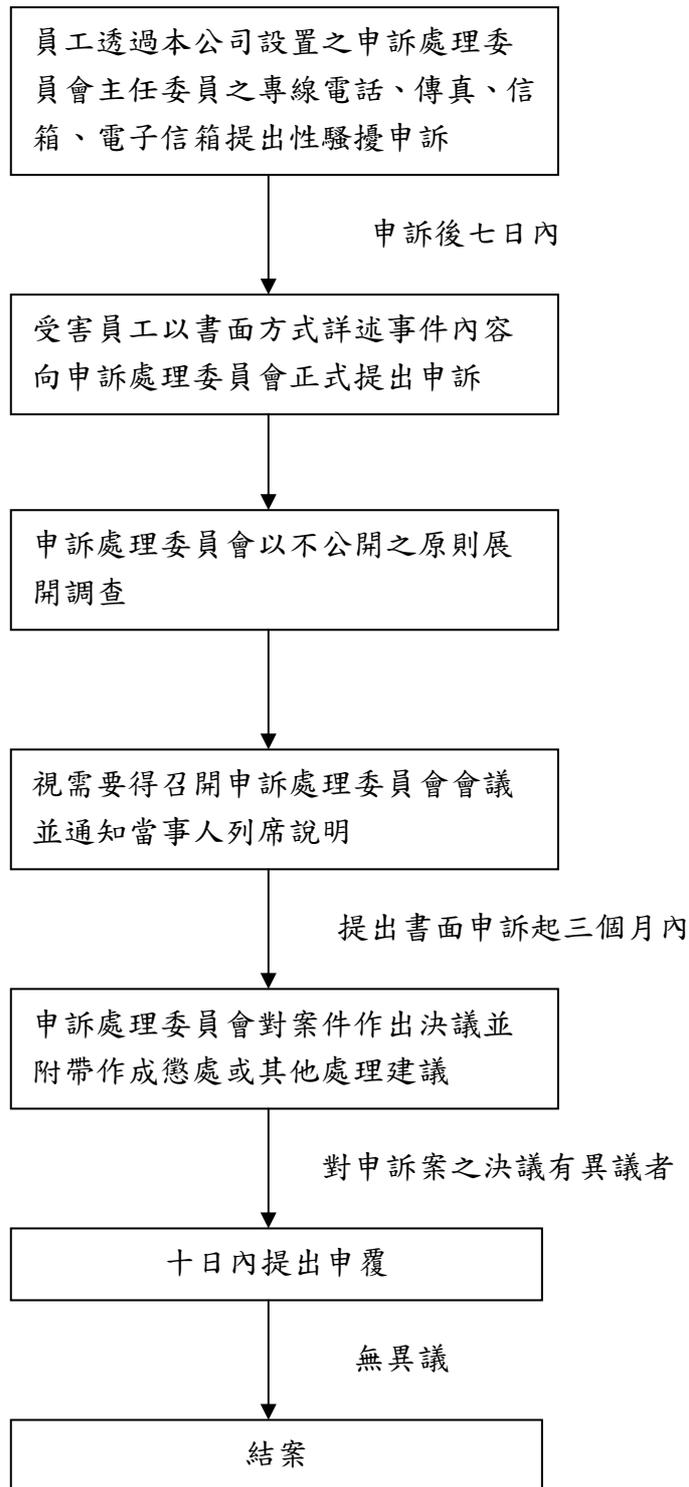
對情節嚴重事件之受害員工，得給予免費之心理諮商治療。

第十一條 性騷擾相關教育訓練

為預防止性騷擾事件之發生，本公司將視實際需要對員工實施性騷擾防治相關教育訓練，員工對是項教育訓練，不得拒絕。

第十二條 本辦法經董事長核准後公佈實施，修改時亦同。

附件一：申訴處理程序



附件二：

申訴處理委員會：1. 主委一名：彭國政
2. 勞方代表二名：張海喬、莊月珠
3. 資方代表二名：劉建成、郭幸容

註：上述代表中需有二名女性成員

結論： 1. 性騷擾不成立，駁回時應告知雙方當事人處理流程經過。
2. 性騷擾成立，定論後應對受性騷擾之當事人心理建設，並追蹤復原。

性騷擾事件申訴表

申訴案號：

申 訴 人 姓 名		申 訴 日 期	
工 號		性 別	<input type="radio"/> 男 <input type="radio"/> 女
服 務 地 點			
單 位 部 門			
職 稱			
聯 絡 電 話			
聯 絡 地 址			
被 申 訴 人 姓 名		性 別	<input type="radio"/> 男 <input type="radio"/> 女
與 申 訴 人 關 係			
案 發 時 間		案 發 地 點	
陳 述 具 體 申 訴 事 實			
希 望 接 受 的 其 他 服 務	<input type="radio"/> 資訊提供 <input type="radio"/> 諮商協談 <input type="radio"/> 協助轉職 <input type="radio"/> 轉介就醫 <input type="radio"/> 法律服務 <input type="radio"/> 其他_____		
申 訴 人 簽 名 或 蓋 章			