

偉訓科技股份有限公司

編號	WJP10	性騷擾防制管理辦法	頁次	第 1 頁 共 4 頁
版次	第 A2版		生效日期：109.07.28	

1. 目的

為提供受僱者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，特依兩性工作平等法十三條第一項，及行政院勞委會頒佈「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之規定，訂定本辦法。

2. 範圍

公司全體員工皆適用本法，並遵循辦法內容。

3. 權責

本辦法由經企室編製，依「文件管理手冊」進行製作、審查、核准和發行，經總經理核定後公布實施，修訂時亦同。

4. 定義

4.1 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、廠商等）以性要求、具有性意味或性別歧視等言詞或行為，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。

4.2 性騷擾之樣態如下：

- (1) 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度與行為。
- (2) 與性有關之不當、不悅、冒犯性質之語言、身體碰觸或性要求。
- (3) 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- (4) 強制性交及性攻擊。
- (5) 展示具有性意涵或性誘惑之圖片或文字。

4.3 本辦法用詞定義：

4.3.1 工作場所：係指由公司所提示，使受僱者提供勞務或使求職者前來應徵之場所。

5. 主題內容

5.1 為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，提昇主管與員工兩性平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生，應即檢討、改善防治措施。

5.2 設置工作場所性騷擾申訴管道。

申訴專線電話：06-3560606

申訴專用傳真：06-3560505

申訴電子信箱：hr@hec-group.com.tw

5.3 利用集會、電子郵件及網路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。

偉訓科技股份有限公司

編號	WJP10	性騷擾防制管理辦法	頁次	第 2 頁 共 4 頁
版次	第 A2 版		生效日期	109.07.28

5.4 如有知悉性騷擾情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- (1) 保護被害人權益及隱私。
- (2) 對工作場所空間安全之維護及改善。
- (3) 對行為人之懲戒。
- (4) 其他防治及改善措施。

5.5 性騷擾申訴及調查

5.5.1 設置性騷擾申訴處理調查小組，由雇主與受僱者代表共同組成負責工作場所性騷擾申訴案件。性騷擾申訴處理調查小組，設置成員三人，其中一人為召集人並擔任會議主席，召集人由總經理指派之。主席因故無法主持會議時，得另指定其他成員代理之；其女性成員不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任小組成員。

5.5.2 員工或求職者於工作場所遇有性騷擾時，可提出「性騷擾申訴單」(表單一)申訴。申訴書應由申訴人簽名及蓋章，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、住居所及聯絡電話。
- (3) 申訴之事實及內容。

申訴書或言詞記錄不合前項規定，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。

5.5.3 本調查小組做出決議之前，得由申訴人或其代理人以書面撤回申訴；申訴經撤回者，不得再就同一事由提出申訴。

5.5.4 本調查小組應有半數以上成員出席始得開會，並應有半數以上出席成員之同意使得做成決議，表決同數時取決於主席。

5.5.5 本調查小組之調查，可通知當事人及關係人到場說明。並得依申訴人之申請，進行調查；申訴人非有正當理由，不得拒絕。

5.5.6 本調查小組調查性騷擾申訴時，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，召集人應終止該員之參與，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。

5.5.7 受理申訴者為調查、審議性騷擾申訴，得要求相關人員或單位提供相關資料，該相關人員或單位不得規避、妨礙或拒絕。

5.5.8 進行性騷擾事件調查時，應依照下列調查原則為之：

偉訓科技股份有限公司

編號	WJP10	性騷擾防制管理辦法	頁次	第 3 頁 共 4 頁
版次	第 A2 版		生效日期：109.07.28	

- (1) 性騷擾事件之調查應以不公開的方式進行，並保護當事人隱私及人格法益。
- (2) 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，充分給予當事人答辯及陳述意見之機會。
- (3) 被害人陳述明確，已無詢問必要時，應避免重複詢問。
- (4) 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。
- (5) 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免對質。
- (6) 調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另做成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。
- (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分之資料，除有調查必要或基於公共安全考量者外，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。

5.5.9 本調查小組應於申訴提出起三個月內結案，並做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。本調查小組之決議應以「性騷擾申訴單」之書面通知當事人及本公司，並註明對申訴案之決議有異議者，得於十日內向本調查小組提出申覆，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，由調查小組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。

5.5.10 有下列情形之一者，當事人得對本調查小組之決議提出申覆：

- (1) 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- (2) 申訴處理調查小組之組織不合法者。
- (3) 依兩性工作平等法應迴避之成員參與決定者。
- (4) 參與決議之成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，依其後之確定判決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。

5.5.11 本調查小組對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議。

5.5.12 受理申訴者應將申訴案件之處理經過做成書面紀錄，並密封存檔至少二年。

5.6 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。

偉訓科技股份有限公司

編號	WJP10	性騷擾防制管理辦法	頁次	第 4 頁 共 4 頁
版次	第 A2 版		生效日期：109.07.28	

5.7當事人有輔導或醫療需要者，得轉介專業輔導或醫療機構。

5.8本公司不因員工提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而藉故予以解雇、調職或其他不利處分。

6 · 罰責

性騷擾行為經查屬實者，本公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依本公司工作規則等相關規定為申誡、記過、大過、調職、降職、減薪、懲戒等處分，或依勞動基準法第十二條相關規定予以免職。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出告訴。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。

7 · 相關規章

7.1 文件管理手冊（WGR03）

8 · 相關表單

8.1 性騷擾申訴單（WJ3）