

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

第一條 香港商英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司(以下簡稱本公司)為防治工作場所性騷擾(以下簡稱性騷擾),及妥善處理員工性騷擾申訴案件,並立即採取有效之糾正及補救措施,特依據中華民國性別工作平等法及工作場所性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法訂定規則之規定,訂定「本公司工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」,以下簡稱本辦法。

第二條 本辦法適用本公司受僱者、派遣勞工、求職者、技術生及實習生,其目的在於推動及建立正確的兩性平權觀念,維護兩性人格尊嚴,以提供免遭性騷擾之工作環境。受僱者於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者,雇主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。

第三條 本辦法所稱性騷擾之定義如下:

- (一)以明示或暗示之方式,對他人施以「性要求」、具有「性意味」或「性別歧視」的言詞或行為,作為勞動契約成立、存續、變更或分發、升遷、降職、報酬、考績、獎懲等之交換條件者。
- (二)於執行職務時,任何人對前揭人員施以性要求、具有性意味而足以引起他人不悅或反感之言行舉止,對受僱者造成「敵意性」、「脅迫性」或「冒犯性」的工作環境,致侵犯或干擾他人自由、人格尊嚴或影響其工作表現者。
- (三)以輕佻、興奮或滿足與性有關之不受歡迎且令人感覺不舒服、不自在或有被侵犯之言語、肢體或視覺之明示或暗示行為之態度。

第四條 本公司之雇主、雇主家屬、雇主代理人對前揭人員,不得有下列行為,違者視情節輕重,依相關規定予以處罰:

- (一)因性別或性取向之差異所產生具冒犯性質、侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- (二)與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體碰觸或性要求。
- (三)以性行為或性有關之行為為交換報償之邀約及承諾。
- (四)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。
- (五)強暴或性攻擊。
- (六)展示具性意涵或性誘惑之圖片或文字。

第五條 本公司為預防性騷擾事件之發生,對員工以不定期方式,施以性騷擾防

治教育訓練。員工對是項教育訓練，有接受之義務。

第六條 本公司之全體人員於執行工作時，為保護公司及自身權益，應注意下列事項：

- (一)工作關係上有管理監督權者，不得利用工作上之權力、機會或方法，對其受僱者或求職者性騷擾。
- (二)受僱者不得於工作場所對其他受僱者騷擾；亦不得於其他受僱者執行職務時對其性騷擾。

第七條 本公司員工倘發生本辦法中性騷擾之情事時，得以書面或口頭向單位主管或人力資源單位提出申訴；工作場所有性騷擾之情形時，工作關係上有管理監督權者應予勸阻或為其他適當之處置，倘未予以勸阻或為其他適當之處者，員工亦得以申訴之。

第八條 員工於工作中遭公司外人士如：廠商或往來客戶等之性騷擾，應即向單位主管反映，單位主管視情節輕重得會同公司高階主管進行處理。上述處理結果應於七個工作日內回覆申訴人。

第九條 本公司員工性騷擾申訴方式分為下列數種：

- (一)利用公司設置之處理性騷擾申訴專線電話(02)27981130，傳真(02)26560222 轉 130。
- (二)員工得以書面申訴，並由各部門主管受理作成報告，立刻呈報人力資源單位處理。

第十條 本公司員工申訴時，可以「言詞」或「書面」提出，其申訴書須載明下列事項：

- (一)申訴人姓名、部門、職稱、住居所、聯絡電話及被指控人之姓名、部門、職稱。
- (二)事實、內容及相關證據。
- (三)事發時間及申訴日期。
- (四)有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- (五)倘以言詞提出申請者，受理之人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由申訴人簽名蓋章確認。

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。

第十一條 部門主管或人力資源單位受理申訴事件後，應於受理後二個工作天內，向其主管呈報申訴內容並得視案件情形，會同相關主管於七日內成立申

訴處理委員會進行調查、瞭解，申訴處理委員會以部門主管參加為原則，其中女性成員不得少於二分之一，委員會召集人由人力資源主管擔任之。申訴處理委員會應於十日內以書面通知當事人到場陳明事實，並將處理原則立即通知申訴人知悉。申訴處理委員會得視事實內容進行調查，對案件有偏頗之虞的人員，應迴避成為申訴處理委員會成員。派遣勞工如遭受本公司員工性騷擾時，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

第十二條 本公司對所提之申訴案件受理後，申訴人欲撤回申訴案件時，應徵得被申訴人之同意。

第十三條 本公司所組成之申訴處理委員會原則上應於受理日起三十日內完成調查、裁決，如有必要，得延長期限，至多以三十日為限，並通知當事人；受理員工所提之申訴，必於二個月內結案。

第十四條 本公司進行調查應注意下列事項：

- (一)申訴處理委員會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，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
- (二)對於無法保密導致案情外流之相關當事人，經查屬實者，將依相關規定予以議處。
- (三)被申訴人有配合調查之義務。

第十五條 申訴處理委員會之調查結果，應做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。該調查決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本公司，並註明對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向申訴處理委員會提出申復，其期間自申訴決議送達當事人之次日起算。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。提出申復應附具書面理由，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。

第十六條 本公司處置調查結果如下：

- (一)性騷擾行為經調查小組調查屬實，雇主及事業單位應視情節之輕重，對被申訴人處以適當之懲戒，包括警告、申誡、降調等之處分，情節嚴重者，得予解僱。
- (二)如申訴案件經調查結果，認定有挾怨報復或虛構誣告者之事實時，本公司將視情節之輕重，對於誣告者（即申訴人）處以如警告、申誡、降調等之處分，情節嚴重者，得予解僱。
- (三)至於依前二款做成調職處分時，應優先將被申訴人調職；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。

- (四)本公司應對申訴人給予適當之補償，如屬情節輕微之性騷擾行為，得命被申訴人道歉，或以口頭及書面保證不會再有類似行為發生；對情節嚴重事件之被申訴人，應給予免費之心理諮商治療。申訴案件經確定屬實且經裁決處後，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二年，於保存期間無再犯情形始得移去，調查小組無法認定申訴成立與否時，相關調查資料應銷毀。

第十七條 本辦法經本公司主管會議通過後，公告實施，修正時亦同。