

# 集雅社股份有限公司

## 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

2020.06.08

- 第1條 為維護性別工作平等及提供員工與服務對象免受性騷擾之工作環境，特訂定本辦法。
- 第2條 性騷擾事件處理，除法令另有規定外，依本要點之規定辦理。
- 第3條 本辦法適用於員工相互間或員工與服務對象間所發生之性騷擾事件。性騷擾之行為人如非員工，則依法提供受害人行使權利之法律協助。
- 第4條 本辦法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：  
一、員工於執行職務時，任何人以性要求、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、人身自由或影響其工作表現。  
二、各級主管或因工作關係有管理監督權者利用其工作上的權力、機會或方法對員工或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、行為、圖片或其他可供人了解之意思表示，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、獎懲等之交換條件。
- 第5條 本公司應採行適當措施，防治性騷擾情形，並設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱廣納建言；如有性騷擾或疑似事件發生時，應即時檢討、改善防治措施。
- 第6條 本公司各單位應妥善利用集會及印刷品等各種傳遞方式，加強所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。
- 第7條 本公司應設申訴評議委員會（以下簡稱申評會），負責處理性騷擾申訴案件。  
申評會應置委員三人至五人，除人資部門主管為當然委員外，其餘委員由總經理就指定或選聘本公司在職員工擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例。  
第一項委員會得由總經理指定其中一人為主任委員，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。  
申評會開會時，由主任委員擔任主席，主任委員因故不能參加時，由主任委員指定一人代理之，並應有委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數之同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。
- 第8條 性騷擾事件之申訴，應以書面為之。受害人或其法定代理人應自事實發生之日起二年內向本公司申評會提出申訴；必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於五日內以書面補正。申訴書應載明下列事項：  
一、申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。  
二、申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。  
三、請求事項。  
四、有代理人者應檢附委託書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- 第9條 申訴人於申評會作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。
- 第10條 本公司處理性騷擾申訴案件應以不公開方式為之。
- 第11條 申評會評議程序如下：  
一、接獲性騷擾申訴案件，申訴人填寫申訴書面資料後，申評會應於七日內確認是否受理。不受理之申訴案件，應提申評會備查。  
二、確認受理之申訴案件，主任委員應於七日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查。

- 三、專案小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書，提申評會評議。
- 四、評議時，應事前通知當事人到場說明，必要時並得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明。
- 五、申評會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。
- 六、申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關單位依規定辦理。
- 七、申訴案件應自受理之次日起二個月內作成決定，必要時得延長一個月，並通知當事人。

第12條 申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

- 一、以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出申訴，逾期未以書面補正者。
- 二、提起申訴逾申訴期限者。
- 三、申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人者。
- 四、同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提起申訴者。
- 五、對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。
- 六、無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居所者。

第13條 參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，主任委員應即終止其參與，並報請本公司依法懲處並解除其聘（派）兼。

第14條 參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，其本人為當事人或與當事人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向申評會申請迴避。

第15條 性騷擾案件已進入司法程序，或已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議者，申評會得決議暫緩調查及評議。

第16條 本公司各級主管不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處分，如經查明屬實，予以必要之處分。

第17條 本公司員工如經調查確有性騷擾之事實，予以懲處，並對其作成申誡、小過、大過、調職、降級、解聘（僱）等處分之建議，如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲處建議；其涉及刑事責任時，得移送司法機關處理。

第18條 本公司對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤，確保申訴決定確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。

第19條 申評會認為當事人有輔導、醫療等需要者，得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第20條 申評會所需經費由本公司相關預算項下支應。申評會委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非本公司之兼職委員出席會議時並得支領出席費。

第21條 本辦法自發布日施行。