

好德科技股份有限公司

性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

- 一、好德科技股份有限公司（以下簡稱本公司）為提供人員（包含受僱者、派遣勞工、求職者、技術生及實習生）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，特依性別工作平等法第十三條第一項，及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之範例，訂定本措施。
- 二、本要點所稱性騷擾，指前揭人員於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、客戶...等）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；或主管對前揭人員為明示或暗示之性要求、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。
具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：
 - （一） 因性別差異所產生侮辱、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） 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
 - （四） 強制性交及性攻擊。
 - （五） 展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。
- 三、應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練或工作坊中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- 四、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，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。倘若前揭人員於非雇主所能支配、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。
- 五、各級主管或因工作關係有管理監督權者，不得利用工作上之權力、機會或方法，對其員工或求職者性騷擾；亦不得縱容他人對其員工或求職者性騷擾。員工不得於就業場所對其他員工性騷擾；亦不得於其他員工執行職務時對其性騷擾。如有上述之情形時，各級主管應予勸阻或為其他適當之處置。未予勸阻或為其他適當之處置者，以縱容論。
- 六、為防治性騷擾事件之發生，雇主應利用集會、郵件、印刷品等各種傳遞訊息方式，對員工施以性騷擾防治教育訓練或公告宣導，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。
- 七、員工遭受性騷擾時得提起申訴，受理申訴部門應妥善處理申訴案件，並給予保障及協助本公司前項受理申訴單位為人資單位，申訴之電子信箱為 icare@howteh.com.tw。或向人資單位索取『性騷擾申訴書』（附表 1），申報之。
- 八、於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- (一) 保護被害人之權益及隱私。
- (二) 對所屬場域空間安全之維護或改善。
- (三) 對行為人之懲處。
- (四) 其他防治及改善措施。

九、處理前項申訴時，應組成性騷擾調查小組，必要時得成立申訴處理委員會審議之。置工作場所性騷擾申訴處理委員會，由雇主與受僱者代表共同組成負責處理工作場所性騷擾申訴案件。申訴處理委員會置主任委員一名，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；置委員三人至七人，其成員之女性代表不得低於二分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。

十、性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- (三) 申訴之事實及內容。

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。

十一、性騷擾調查小組為處理申訴案件，應於接獲申訴後七日內展開調查，並完成『性騷擾申訴調查報告』(附表 2)，必要時得邀請申訴案之當事人列席說明或陳述意見；當事人非有正當理由不得拒絕。

十二、工作場所性騷擾申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十三、工作場所性騷擾申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。

十四、工作場所性騷擾申訴處理委員會調查性騷擾申訴，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，主任委員應終止其參與，本公司並得視其情節依相關範例予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十五、調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- (一) 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- (二) 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- (三) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (四) 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。

- (五) 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
 - (六) 調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。
 - (七) 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份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
 - (八) 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。
 - (九) 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。
- 十六、 申訴處理委員會應於申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。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/機構，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。
- 十七、 有下列情形之一者，當事人對申訴處理委員會之決議提出申復：
- (一) 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
 - (二) 申訴處理委員會之組織不合法者。
 - (三) 依性別工作平等法應迴避之委員參與決定者。
 - (四) 參與決議之委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。
 - (五) 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
 - (六) 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
 - (七) 為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
 - (八) 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
 - (九) 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。
- 十八、 性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關範例為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出申訴。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範例為懲戒或處理。
- 十九、 本公司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。
- 二十、 當事人有輔導或醫療等需要者，本公司得引介專業輔導或醫療機構。

二十一、本公司不會因員工提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。

二十二、性騷擾之行為人如非本公司員工，本公司應依本辦法提供應有之保護。

二十三、本要點於公告日起施行。

公告日期：2015/08/31

好德科技股份有限公司

性騷擾申訴書

申請書編號：

申訴人姓名		職稱		申請日期			
地址				聯絡電話			
申訴對象		職稱		聯絡電話			
事發時間	年	月	日	時	分	事發地點	
舉發事實及相關證據：(請依事發當時相關連之人、事、時、地、物等因素詳細描述，並舉證之(人證/物證))							
申訴人確認簽名				證物：	件		
受理單位			受理人簽名				

好德科技股份有限公司

性騷擾申訴調查報告

申請書編號：

申訴人姓名		被申訴人姓名		申請書編號	
事發時間		受理日期	年 月 日	受理者	
申訴事實：					
調查結果：					
建議處理方式：					
附件共 件	調查小組召集人：			調查完成日期	年 月 日
	總經理：				