

# 台灣淘米科技股份有限公司

## 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

版次:2019.08.01 (參照臺北市政府勞動局 105 年 06 月 22 日範本修訂)

1. 本公司為提供人員(包含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生)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,特依性別工作平等法第十三條第一項及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」,訂定本辦法。
2. 公司全體員工均應遵守有關規定,共同維護安寧。
3. 本辦法所稱之性騷擾,係依性別工作平等法第十二條之定義,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;或主管對前揭人員及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,性騷擾之行為態樣包含如下:
  - I. 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
  - II. 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。
  - III. 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
  - IV. 強制性交及性攻擊
  - V. 展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。
4. 本公司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。
5. 申訴管道:本公司設置工作場所性騷擾申訴管道,將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示並印發各受僱者。

凡有受性騷擾情事者,均可向管理部提出告訴,無法審理時,再報請主管機關或司法機關處理。  
申訴專用電子郵件:[help@61.com.tw](mailto:help@61.com.tw)。
6. 本公司應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式,加強宣導有關性騷擾防治措施及申訴管道;並定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練,於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。
7. 糾正與補救措施:本公司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:
  - I. 保護被害人之權益及隱私。
  - II. 對所屬場域空間安全之維護或改善。
  - III. 對行為人之懲處。
  - IV. 其他防治及改善措施。
8. 本公司設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,並視需要聘請專家學者擔任委員,且委員會之女性成

# 台灣淘米科技股份有限公司

## 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

版次:2019.08.01 (參照臺北市政府勞動局105年06月22日範本修訂)

員代表不得低於二分之一。派遣勞工於執行職務時如遭受性騷擾事件,本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查,並將結果通知派遣事業單位及當事人。

9. 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:
  - I. 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
  - II. 有代理人者,應檢附委任書,並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
  - III. 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。
10. 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。
11. 本公司調查性騷擾事件時,應依照下列調查原則為之:
  - I. 性騷擾事件之調查,應以不公開方式為之,調查過程應保護當事人之隱私及人格法益。
  - II. 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。
  - III. 被害人之陳述明確,已無詢問必要者,應避免重複詢問。
  - IV. 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。
  - V. 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。
  - VI. 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。
  - VII. 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。
  - VIII. 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。
12. 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,工作場所性騷擾申訴處理委員會主任委員應終止其參與,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,並解除其選、聘任。
13. 工作場所性騷擾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。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。  
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。  
申訴處理委員會之決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本公司,並註明對決議有異議者,得於決議送達當事人之次日起,二十日內向申訴處理委員會提出申復。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。
14. 有下列情形之一者,當事人對工作場所性騷擾申訴處理委員會之決議提出申復:

# 台灣淘米科技股份有限公司

## 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

版次:2019.08.01 (參照臺北市政府勞動局 105 年 06 月 22 日範本修訂)

- I. 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- II. 申訴處理委員會之組織不合法者。
- III. 性騷擾防治準則第 15 條規定應迴避之委員參與決定者。
- IV. 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。
- V. 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
- VI. 為決定基礎之證物, 係偽造或變造者。
- VII. 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。
- VIII. 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- IX. 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。
15. 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規定為調職、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規定為適當之懲戒或處理。
16. 本公司對工作場所性騷擾申訴處理委員會之決議應採取追蹤、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。
17. 當事人有輔導、醫療或法律協助等需要者, 本公司得主動轉介或提供專業輔導、醫療機構或法律協助。
18. 本公司不會因提出申訴或協助他人申訴, 而予以解僱、調職或其他不利處分。
19. 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。
20. 本辦法未盡事宜, 依性別工作平等法辦理, 若有抵觸性別工作平等法者, 抵觸無效。
21. 本辦法由總經理核准公布後實施, 修訂時亦同。

總 經 理

黃 信 凱

公 告 日 期 : 中 華 民 國 1 0 8 年 0 8 月 0 1 日

(以下空白)