

大學光學科技股份有限公司性騷擾防治申訴及調查處理辦法

1. 目的：

本公司為防治性騷擾及保護被害人之權益，依性騷擾防治法第七條第一項、第二項規定，訂定性騷擾防治申訴及調查處理要點。

2. 範圍：

本辦法適用於本公司所屬員工應適用性騷擾防治法之性騷擾行為，但性騷擾行為應適用性別工作平等法或性別平等教育法處理者，不適用本辦法。

3. 名詞定義：

騷擾：任何行為（包括起源於性別、人種、種族、或民族…等性質者）若對個人工作表現產生干擾或對其工作環境造成威脅、敵對或侵犯等後果，即構成騷擾。

4. 相關權責：

本辦法中各性質事項核決權限，悉由總經理核決之。

5. 作業說明：

5.1 本辦法所稱性騷擾係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

5.1.1 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

5.1.2 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

5.2 本公司應防治性騷擾行為之發生，建立友善的工作環境，消除工作環境內源自於性或性別的敵意因素，以保護員工不受性侵害及性騷擾之威脅。

5.3 性騷擾之申訴：本公司同仁發生下列情事時，得以言詞或書面向單位主管或人資部門提出申訴。

5.3.1 因性別或性取向之差異所產生具冒犯性質之不適當、令人不悅之語言及行為。

5.3.2 以性活動或性相關之行為為交換報償之邀約及承諾。

5.3.3 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。

5.3.4 申訴專線：Tel:02-26558000 人資部門 Fax:02-26557890 Email:hr@eyecenter.com.tw

5.4 本公司於知悉性騷擾之情形時，採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

5.4.1 對所屬場域空間安全之維護或改善。

5.4.2 對行為人之懲處。

5.4.3 其他防治及改善措施。

5.4.4 保護被害人之權益及隱私。

5.5 性騷擾之申訴，應以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向

申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- 5.5.1 申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
- 5.5.2 有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
- 5.5.3 有委任代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。
- 5.5.4 申訴之事實內容及相關證據。
- 5.5.5 申訴之年月日。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，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。

5.6 性騷擾之調查：

為受理性騷擾申訴及調查案件，於處理性騷擾事件之申訴時，應組成性騷擾申訴處理調查委員會，並進行調查。調查委員會成員有 2 人以上，其成員女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查委員會成員。

性騷擾申訴調查委員會之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗豐富者協助。

5.7 性騷擾申訴調查委員會調查結果函復當事人前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴。性騷擾案件經縣(市)主管機關調解成立且撤回申訴者，不得就同一事由再行申訴。

5.8 性騷擾申訴事件應自接獲申訴或移送申訴案件到達七日內開始調查，並於二個月內調查完成，必要時得延長一個月。

5.9 性騷擾申訴調查委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

5.10 本公司就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人及該案所屬之直轄市、縣(市)政府主管機關。書面通知內容應包括處理結果之理由、再申訴之期限為調查通知到達次日起三十日內，及再申訴機關為該案所屬之直轄市、縣(市)政府主管機關。書面通知直轄市、縣(市)政府主管機關內容應包括申訴書、訪談紀錄、相關會議紀錄、相關證物、性騷擾事件申訴調查紀錄、通知當事人調查結果函及送達證書或雙掛號單。

5.11 本公司調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- 5.11.1 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。
- 5.11.2 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。
- 5.11.3 被害人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- 5.11.4 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。
- 5.11.5 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- 5.11.6 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。
- 5.11.7 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。

5.11.8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。

5.11.9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。

5.12 性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

5.12.1申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者。

5.12.2同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

本公司不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人，並應副知主管機關。

5.13 性騷擾事件之申訴調查，有下列情形之一，

5.13.1調查人員應自行迴避：

5.13.1.1 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。

5.13.1.2 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。

5.13.1.3 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

5.13.1.4 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

5.13.2性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

5.13.2.1 有前項所定之情形而不自行迴避者。

5.13.2.2 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向性騷擾申訴調查委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在性騷擾申訴調查委員會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該性騷擾申訴調查委員會命其迴避。

5.14 本公司處理性騷擾申訴事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。違反者，主任委員應終止其參與，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。

5.15 性騷擾行為經調查屬實，本行應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，如申誡、記過、調職、降職、減薪…等，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

5.16 本公司之受僱人、機構負責人，利用執行職務之便，對他人為性侵害或性騷擾，被害人若依性騷擾防治法第九條第二項後段請求回復名譽之適當處分，受僱人、機構負責人對被害人為回復名譽之適當處分時，本行應提供適當之協助。

5.17 本辦法對於在本公司接受服務之人員間發生之性騷擾事件，亦適用之。本辦法雖非加害人所屬單位，於接獲性騷擾申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送該案所屬之直轄市、縣(市)政府主管機關。

5.18 本公司鼓勵人員參與性侵害及性騷擾防治相關教育訓練。

性騷擾教育訓練課程目標

- 一、瞭解「性騷擾」的概念
- 二、瞭解公司對「性騷擾」的定義及其「絕不寬容」(Zero Tolerance) 政策
- 三、瞭解「性騷擾」發生在職場時隱含的意義
- 四、瞭解「性騷擾」對個人及公司所造成的負面影響
- 五、認知適當與不適當行為之間的差異

在職場中應該做與不應該做的行為

應該做	不應該做
在工作場所中避免說黃色笑話	對性騷擾問題過於敏感而失去了幽默感或完全不敢說笑話
避免碰觸同事身體	因為某個同事碰觸你就認為她(他)想跟你發生性關係
避免展示可能會冒犯同事的海報、漫畫或畫像	利用公司的電腦上網看或傳送色情圖片/黃色笑話
當你要和同辦公室的人約會時要格外小心謹慎	和直屬部屬約會一如有這種情形，其中一人應轉調新工作或調到不同部門
尊重且平等對待每一位同事	作任何可能有侮辱意味的評語，或以行 表示女人的地位不如男人
對於報告性騷擾事件的員工要給予保護，並保證會徹查整個事件	忽視同事或部屬的訴願，或想大事化小，小事化無，就像他們不曾來報告過一樣
對工作場所中所有雇員的行為負責，創造一個沒有騷擾的環境	將機密的性騷擾報告與其他同事分享

6. 實施與修改：

本辦法自 總經理核准公告之日起實施，修改時亦同。

7. 相關文件：(略)

8. 相關表單：

082 性騷擾申訴書 U-I-4-082