

聯合數位文創股份有限公司 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

壹、目的

為防治工作場所性騷擾行為，維護性別工作平等及人格尊嚴，特依「性別工作平等法」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。

貳、定義

一、性騷擾：

- (一)受僱者於執行職務時，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)雇主對受僱者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、獎懲等之交換條件。

二、適用對象：包含員工(受僱者、派遣勞工、技術生、實習生皆屬之)及求職者(參酌性別工作平等法第2、3條相關規定)。

三、工作場所：由雇主所提示，使員工履行契約提供勞務，且為雇主所能支配、管理之場所，或使求職者前來應徵之場所。員工於非雇主所能支配、管理之場所工作者，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，並事前詳為告知員工。

參、性騷擾防治措施

- 一、雇主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，對員工或求職者性騷擾，亦不得縱容他人對受僱者或求職者性騷擾。
- 二、員工不得於工作場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾。
- 三、工作場所有以上性騷擾之情形時，雇主或因工作關係有管理監督權者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。
- 四、雇主應致力防治性騷擾、改善工作場所設施以保護員工免於性騷擾，並應定期舉辦或鼓勵員工參加性騷擾防治之教育講習。

肆、申訴及調查

- (一)為處理性騷擾申訴，勞資關係組受理申訴，應於五個工作日內成立調查小組並開始為調查、審議；委員會成員共3人，其中1人為資方代表，2人為勞方代表，女性成員總數不少於二分之一。開會應由半數委員出席，委員對於知悉之內容應予保密，並由行政管理部長官擔任調查小組召集人。
- (二)性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。得以書面向勞資關係組提出申訴，申訴書應載明下列事項：
 - (1)申訴人姓名、員工代號、服務單位、職稱、聯絡電話及被指控人之姓名、服務單位及職稱。
 - (2)事實及相關證據。

(3)事發時間及申訴日期。

(三)調查小組應於成立後七個工作日內召開會議，並得通知當事人到場陳述事實，調查小組得視事實內容進行調查。對案件調查有偏頗之虞的人員，應迴避成為調查小組成員。

(四)調查小組原則上應於受理日起兩個月內完成調查報告送呈總經理議處，並應將裁處結果以書面通知申訴人及被申訴人。如有必要，得延長調查期限，惟最長以三十日為限。

(五)調查小組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。

(六)申訴者或被申訴者如不滿調查結果，得於收到通知後十日內，向勞資關係組提出申覆。勞資關係組應將申覆相關資料送呈總經理，由總經理另行指派調查小組成員，重新調查。再調查結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

(七)受理申訴者應將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，密封存檔3年。並應為附理由之決議，以書面通知申訴人、被申訴人及雇主。

(八)雇主不得因員工提出性騷擾申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職及其他不利之處置。

(九)雇主認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。

肆、罰則

一、如確有性騷擾之事實，雇主將依情節輕重對被申訴者作成申誡、記過、大過、調職、降級等處分，或依各相關法令規定予以免職；如該事實涉及刑責，雇主得同時移送司法機關。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。申訴人及被申訴人對申訴案之決議有異議者，得於20日內提出申復，經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

二、雇主應採取追蹤、考核及監督，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。

※本公司/機構/機關性騷擾申訴受理單位人員

部門名稱或人員姓名：管理部

電話：02-8692-5588

傳真：02-8643-3548

電子信箱：hr@udnfunlife.com

