

尖點性騷擾防治管理辦法

1. 目的：

為防治工作場所性騷擾、跟蹤騷擾行為，維護性別工作平等、保護個人身心安全、行動自由、生活私密領域及資訊隱私，免於受到跟蹤騷擾行為侵擾，維護個人人格尊嚴，特依「性別工作平等法」、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」、「跟蹤騷擾防制法」，訂定本辦法。

2. 範圍：

2.1 性騷擾定義：

2.1.1 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。

2.1.2 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。

2.2 跟蹤騷擾定義：

跟蹤騷擾行為是指以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法，對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關之行為，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動。

2.3 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)。

2.4 工作場所：由雇主所提供，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、跟蹤騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。

3. 權責：

管理部、安全衛生室

4. 名詞解釋：

無

5. 參考文件：

TOP-DBTT-QP-QA-15 品質記錄管制作業程序

TOP-DBTT-QP-AD-29 員工獎管理辦法

尖點科技性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

6. 作業內容

6.1 防治措施：

- 6.1.1 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、跟蹤騷擾，亦不得縱容他人對受僱者或求職者性騷擾、跟蹤騷擾。
- 6.1.2 員工不得於工作場所對同仁性騷擾、跟蹤騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾、跟蹤騷擾。
- 6.1.3 工作場所有以上性騷擾、跟蹤騷擾之情形時，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。
- 6.1.4 雇主應致力防治性騷擾、跟蹤騷擾，改善工作場所設施以保護員工免於性騷擾、跟蹤騷擾，並應定期舉辦或鼓勵員工參加性騷擾、跟蹤騷擾防治之教育講習。

6.2 性騷擾及跟蹤騷擾行為之樣態包含如下：

- a. 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- b. 與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之言、身體、碰觸或性要求。
- c. 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- d. 強制性交及性攻擊。
- e. 展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。
- f. 監視、觀察、跟蹤或知悉特定人行蹤。
- g. 以盯梢、守候、尾隨或其他類似方式接近特定人之住所、居所、學校、工作場所、經常出入或活動之場所。
- h. 對特定人為警告、威脅、嘲弄、辱罵、歧視、仇恨、貶抑或其他相類之言語或動作。
- i. 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，對特定人進行干擾。
- j. 對特定人要求約會、聯絡或為其他追求行為。
- k. 對特定人寄送、留置、展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- l. 向特定人告知或出示有害其名譽之訊息或物品。
- m. 濫用特定人資料或未經其同意，訂購貨品或服務。

7. 申訴及調查：

- 7.1 為處理性騷擾、跟蹤騷擾申訴，公司由常設部門 安全衛生室 受理申訴，或於受理申訴後 7 日內成立申訴處理委員會並開始為調查、審議；前項委員會中應置委員 3 人，除人資主管為當然委員外，餘委員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職同仁擔任，女性成員總數不少於二分之一，男性成員總數不少於三分之一；另得視需要參考衛生福利部建置之「性騷擾調查專業人才庫」（網址：<https://expert.mohw.gov.tw/>），聘請專家學者擔任委員會成員。開會應由半數

委員出席，委員對於知悉之內容應予保密。雇主為性騷擾、跟蹤騷擾行為人時，受僱者或求職者（非屬軍公教人員者）除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出雇主涉及違反性別工作平等法第 13 條之申訴。

- 7.2 性騷擾、跟蹤騷擾之申訴得以言詞或書面「QR-DBTT-P-AD-36-01 性騷擾事件申訴書」提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，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。書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：1. 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。2. 有代理人者，應檢附委任書「QR-DBTT-P-AD-36-02 性騷擾申訴委任書」，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。3. 申訴之事實及內容。
- 7.3 受理申訴者為處理申訴案件，應以不公開方式為之，必要時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者協助。性騷擾、跟蹤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，並保護當事人之隱私權及其他人格法益。
- 7.4 派遣勞工遭受事業單位所屬人員性騷擾、跟蹤騷擾時，事業單位應受理申訴並與派遣單位共同調查，將結果通知派遣單位及當事人。
- 7.5 申訴人於釋明受性騷擾、跟蹤騷擾之事實後，雇主或工作上有管理監督權者否認該事實時，應就該事實不存在，負舉證責任。申訴人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形，應避免其對質。
- 7.6 受理申訴者為調查、審議性騷擾、跟蹤騷擾申訴，得要求相關人員或單位提供相關資料，該相關人員或單位不得規避、妨礙或拒絕。
- 7.7 處理性騷擾、跟蹤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分之資料及申訴事件內容，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。違反者，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。
- 7.8 受理申訴者應於受理申訴之日起 2 個月內作成決定，必要時得延長 1 個月，延長以 1 次為限，並通知當事人。
- 7.9 受理申訴者應為附理由之決議，以書面通知申訴人、被申訴人及雇主，並應將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，密封存檔 3 年。
- 7.10 申訴人及被申訴人對申訴案之決議有異議者，得於 20 日內以書面附具理由提出申復，由受理申訴者另召開會議決議處理之，並應於受理之日起 30 日內，將結果以書面通知申訴人、被申訴人及雇主。
- 7.11 申訴案經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。
- 7.12 公司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分。
- 7.13 公司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。

8. 罰則：

8.1 如性騷擾、跟蹤騷擾行為經調查屬實，公司將依情節輕重對被申訴人作成申誡、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，公司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。

8.2 公司應採取追蹤、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。

9. 申訴管道設置：

本公司就性騷擾、跟蹤騷擾事件之申訴，可向安全衛生室權責主管申訴。

申訴專線：02-26805868#885

傳真：02-26807588#885

電子信箱：shp@topoint.tw

10. 附件表單：

QR-DBTT-P-AD-36-01 性騷擾事件申訴書

QR-DBTT-P-AD-36-02 性騷擾申訴委任書

QR-DBTT-P-AD-36-03 性騷擾事件申訴調查報告書