

## 聯成電腦有限公司 性騷擾防治、申訴及調查處理措施

### 一、目的：

聯成電腦有限公司(以下簡稱本單位)為保障性別工作權平等，防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，並確實維護當事人之權益，依「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」、「性騷擾防治法施行細則」、「性別工作平等法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」訂定本措施。

### 二、本措施所稱性騷擾，包括：

#### (一)性別工作平等法之性騷擾，謂下列情形之一者：

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. 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)性騷擾防治法之性騷擾，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：

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。
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。

適用前項第一款性別工作平等法所稱之性騷擾事件者，不適用同一項第二款性騷擾防治法所稱之性騷擾事件。

性侵害、性騷擾行為適用性別平等教育法者，不適用本措施。

### 三、本措施適用於所屬員工(受僱者、派遣勞工、技術生、實習生皆屬之)執行職務時，遭任何人性騷擾；及所屬員工遭任何人申訴性騷擾事件。

### 四、受理申訴之處理程序如下：

(一)本公司所訂性騷擾事件之申訴，由受害人或其代理人向人資單位提起；其他發生於工作場域(指由雇主所提供，使員工履行契約提供勞務或使求職者前來應徵之場所。

(二)適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件，應自事實發生之日起1年內為之。

(三)申訴應以書面載明下列事項，必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於14日內以書面補正：

1. 申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號、職稱、住居所、聯絡電話。
2. 有法定或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書。
3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。
4. 申訴之年、月、日。

(四)申訴人或其代理人於案件審議期間欲撤回申訴者，應由申訴人以書面為之，於送達人資單位後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。

(五)申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：

1. 申訴書或言詞作成之紀錄經通知補正，仍未於 14 日內補正。
2. 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人；另涉及職場性騷擾案件之申復程序已完成者亦同。
3. 提起申訴逾申訴期限者。

#### 五、迴避原則：

(一)性騷擾事件申訴之調查人員在調查過程中，有下列情形之一，應自行迴避：

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。
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關係者。
3. 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
4. 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

(二)性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：

1. 有前款所定之情形而不自行迴避者。
2. 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

(三)前款申請，應舉其原因及事實，向本委員會提出，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。

(四)被申請迴避之調查人員在本委員會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

(五)調查人員有第 1 款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本委員會命其迴避。

#### 六、本委員會調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：

(一)性騷擾事件的調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私與人格法益。

(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機會。

(三)被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，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它足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。

(八)對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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。

八、適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件如經本委員會審查不受理時，應於申訴或移送到達之日起 20 日內，以書面通知當事人，並副知新北市政府。

九、適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件，如非本委員會受理之性騷擾申訴案件，應於 7 日內將申訴書及相關資料移送所在地主管機關處理。

十、調查時程：

確認受理之申訴案件，將於申訴提出或移送申訴案件到達之次日起 7 日內進行調查，並 2 個月內調查完畢，必要時得延長 1 個月。

十一、調查結果通知及救濟途徑：

(一)適用性別工作平等法之性騷擾事件，本單位將以書面通知申訴人及被申訴人調查及處理結果(含理由)。申訴人及被申訴人對調查結果有異議者，得於 20 日內以書面附具理由提出申復，由本單位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及被申訴人。申訴案經結案後，不得對同一事由再提申訴。

(二)適用性騷擾防治法之性騷擾事件，本單位對性騷擾事件調查及處理結果應以書面作成決議，書面內容應包括處理結果之理由、提起救濟之期限及受理機關，且將調查結果通知雙方當事人及新北市政府。當事人如不服調查單位之申訴調查結果，得於調查期限屆滿或調查結果通知送達之次日起 30 日內向新北市政府提出再申訴。當事人如不服再申訴調查結果，可於通知到達之次日起 30 日內檢附行政處分影本、訴願書至新北市政府，由新北市政府層轉訴願管轄機關衛生福利部審議，如不服訴願決定，得於決定書送達之次日起 2 個月內提起行政訴訟。

(三)人資單位將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，並密封存檔 3 年。

十二、懲處、追蹤、考核及監督：

性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重對被申訴人作成調整職務、懲處或其他適當處理，並以書面移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復之情事發生。

十三、當事人有輔導、醫療等需要者，人資單位得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十四、性騷擾申訴之管道如下：

專線電話：27723696#308

電子信箱：niko@lccnet.com.tw

各部門知有性騷擾事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救措施，並協助被害人申訴事宜，本單位受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。