



裕民航運股份有限公司

## 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

文件編號：HR-010

版別：第 2 版

制定單位：人力資源處

制定日期：2002 年 04 月 23 日

修訂日期：2015 年 06 月 30 日

生效日期：2015 年 07 月 30 日



# 裕民航運股份有限公司

## 管理制度修訂紀錄表

制度名稱：性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法		機密等級： <input type="checkbox"/> 機密 <input checked="" type="checkbox"/> 一般 文件編號：HR-010			
項次	制定/修訂日期	修訂單位	會簽單位	核定	備註
1	2002/04/23	人力資源處		台北市政府勞動局北市勞二字第09131975000號函備查	
2	2015/06/30	人力資源處		台北市政府勞動局北市勞就字第10434230500號函備查	
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					



# 裕民航運股份有限公司

- 第一條** 本公司為維護同仁工作權益，提供人員(包含受僱者、求職者、實習生、派遣勞工等)免遭性騷擾之工作環境，並對性騷擾事件，採取適當之預防、糾正及懲處措施，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「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之範例，訂定本辦法。
- 第二條** 本辦法所稱之性騷擾，為下列情形之一：
- 一、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足以引起不悅或反感之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、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、對前揭人員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，做為勞務契約成立、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，性騷擾行為之態樣包含如下：
- 一、因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
  - 二、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。
  - 三、以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
  - 四、強制性交及性攻擊。
  - 五、展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。
- 第三條** 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。
- 第四條** 為致力防護性騷擾，本公司應定期實工作場所性騷擾防治之教育訓練，並於員工在職訓練中，合理規劃性別平權及性騷擾防治課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- 第五條** 本公司處理性騷擾申訴案件，以保密方式為之，受理性騷擾申訴之管道如下：
- 一、申訴專線：(02)27338000 分機 6196/6164
  - 二、申訴傳真：(02)27359900
  - 三、申訴信箱：uminghr@mail.uming.com.tw
- 本公司應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。
- 第六條** 本公司於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：
- 一、保護被害人之權益及隱私。
  - 二、對所屬場域空間安全之維護或改善。
  - 三、對行為人之懲處。
  - 四、其他防治及改善措施。
- 第七條** 本公司受理同仁性騷擾申訴之程序如下：
- 申訴人得以言詞或書面向部門主管或人力資源處提出申訴，必要時，得以電話先行申訴，



# 裕民航運股份有限公司

並於十四日內以書面補正。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。

一、申訴人之申訴書面應載明下列事項：

(一)申訴人姓名、服務單位及職稱、工號、住居所、聯絡電話及申訴日期。

(二)申訴事實及內容。

(三)可取得之相關事證或人證。

(四)有代理者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、連絡電話。

二、申訴案件有下列情形之一者不予受理，且受理之人員或單位應於接獲性騷擾申訴案件之日起七日內為之並告知人力資源處備查：

(一)未具真實姓名、工作單位。

(二)同一申訴事由，業經調查小組評議結案後再申訴者。

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。

第八條 受理申訴案件之調查程序如下：

一、本公司設置工作場所性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱本委員會)，由雇主及受僱者代表共同負責處理工作場所性騷擾申訴案件。本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，除人力資源處單位主管為當然委員外，餘委員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例，並視需要聘請專家學者擔任委員。

本委員會事務，由人力資源處辦理之。

派遣勞工如遭受本公司員工性騷擾時，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

二、本委員會之調查，得於十日內以書面通知當事人及關係人到場陳明事實，並得視事實內容進行調查，且被申訴人及相關當事人有配合調查之義務。

三、本委員會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。對於無法保密導致案情外流之相關當事人，另依本公司相關規定予以議處及追究相關責任，且主任委員應終止其參與，並解除其選、聘任。

四、裁決時，需申訴處理委員會半數以上出席始得開會，並獲出席成員過半數同意，始得決議。可否同數時取決於主席。

五、本委員會應於申訴提出起二個月內完成調查、裁決，如有必要，得延長一個月，並通知當事人。

第九條 申訴人或其授權代理人於案件受理後作成決議前欲撤回申訴者，應以書面為之，並徵得被申訴人之同意，撤回申訴書送達申訴處理委員會後即予結案，且不得就同一事由再行提出申訴。

第十條 申訴處理委員會接獲性騷擾申訴後，得進行調查，其程序如下：

一、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。

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之機會。



# 裕民航運股份有限公司

- 三、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- 四、性騷擾事件之調查，得視需要通知當事人及利害關係人到場說明，並得決議邀請具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他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。
- 八、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。
- 九、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。

**第十一條** 性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對被申訴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。

**第十二條** 申訴處理委員會之調查結果，應做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。該調查決議應以密件書面送達於申訴人、被申訴人及本公司，調查報告中並載明對決議不服時，得於文到二十日內，敘明理由並檢附新證據事實，以書面向申訴處理委員會聲明異議，其期間自申訴決議送達當事人之次日起算。但申覆之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

提出申覆應附具書面理由，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，再提出告訴，本公司並重申反對性騷擾之立場。

**第十三條** 有下列情形之一者，當事人對申訴處理委員會之決議提出申覆：

- 一、申訴決議與載明理由顯有矛盾者。
- 二、申訴處理委員會之組織不合法者。
- 三、依性別工作平等法應迴避之委員參予決定者。
- 四、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。
- 五、證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
- 六、為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- 七、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。
- 八、發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- 九、原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

**第十四條** 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懲戒或處理。

**第十五條** 本公司對性騷擾行為應採取追蹤、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。



# 裕民航運股份有限公司

第十六條 當事人有輔導或醫療等需要者，本公司得引介專業輔導或醫療機構。

第十七條 本公司不會因員工提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

第十八條 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。

第十九條 申訴案件經確定屬實且裁決議處後，相關調查資料及裁決理由書，應由人力資源處建檔留存，並確保裁決措施確實有效執行。

第二十條 本辦法呈總經理核定後實施，修訂時亦同。