

好樂迪集團 性騷擾防治申訴及調查處理要點

1.目的

為預防公司內部性騷擾行為發生，建立事先預防之管道及事後處理之機制，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」制定本辦法。

2.範圍

本辦法適用於本公司全體員工、求職者、派遣員工、產學生及建教生、技術生及實習生等。(上述者簡稱「前揭人員」)

3.定義

3.1.性騷擾：

3.1.1.前揭人員於執行職務時，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。

3.1.2.雇主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，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。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，並於事前詳為告知前揭人員。

3.1.3.前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

3.2.就業場所：由公司所提供，使前揭人員履行契約提供勞務或使求職者前來應徵之場所。

4.參考文件

4.1.性別工作平等法

4.2.工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則

4.3.個人資料保護法

5.內容說明

5.1.主管或因工作關係有管理監督權者，不得利用工作上權力、機會或方法，對前揭人員性騷擾，亦不得縱容他人對員工或求職者性騷擾。

5.2.前揭人員不得於就業場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾。

5.3.就業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。

5.4.公司致力防制性騷擾、改善就業場所設施以保護前揭人員免於性騷擾，並應定期舉辦或鼓勵前揭人員參加性騷擾防制之教育講習。

5.5.公司知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- (1)保護被害人之權益及隱私
- (2)對所屬場域空間之維護或改善
- (3)對行為人之懲處
- (4)其他防治及改善措施。

5.6.申訴及調查

5.6.1.前揭人員於就業場所遇有性騷擾時，可洽詢人力資源部索取「性騷擾申訴書」。

(1)專用申訴管道：

專線電話： 02-2769-5567#8622

電子信箱： a00227@holiday.com.tw

專責處理單位: 人力資源部

(2)其他管道：如稽核室申訴管道等提出申訴後，轉專責窗口人力資源部統一處理。

5.6.2.性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理單位應做成紀錄，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，非有正當理由，不得拒絕受理。

(1)申訴書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，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- ③申訴之事實及內容。

(2)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。

5.6.3.人力資源部受理申訴後，於五日內成立調查小組並開始調查、審議；小組成員為五人，其中三人為勞方代表，兩人為資方代表，女性成員總數不少於二分之一。

5.6.4.調查小組處理申訴案件，必要時得邀請申訴人列席說明或陳述意見，並得依申訴人之申請，進行調查。

派遣勞工如遭受本公司員工騷擾時，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。

5.6.5.申訴者於釋明受性騷擾時，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。

5.6.6.調查小組調查、審議性騷擾申訴時，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。

5.6.7.調查、審議過程中應維護申訴人權益，以保密方式處理申訴案件，不得洩漏申訴人之

姓名或其他足資識別申訴者身分之相關資料。

5.6.8.調查小組應於成立之日起十四日內做成決定，必要時得延長七日，並以延長一次為限，並通知當事人。

5.6.9.調查小組應將申訴案件之處理經過做成書面紀錄，調查決議應書面通知雙方當事人及本公司專責單位(及派遣事業單位)。

(1)當事人對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向人力資源部提出申覆並附具書面理由，其期間自申訴決議送達之次日起算。但申覆之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

(2)人力資源部於受理申覆後五日內另成立調查小組(成員不得與前次相同) 開始調查、審議。

(3)申覆後成立之調查小組進行審議等過程中，必要時得請申訴者到場陳述意見，且不得洩漏案件之相關資料；調查小組應於成立之日後十四日內做成決定；調查決議應書面通知雙方當事人，雙方當事人不得就同一事由，再提出申訴及申覆。

5.6.10.公司不得因前揭人員提出性騷擾申訴，而對提出者予以解僱、調職或為其他不利之處置。

5.6.如確有性騷擾之事實，公司將依情節輕重對被申訴者做成申誡、記過、調職或降級等處分，或依勞動基準法第十二條第一項予以免職；如該事實涉及刑責，公司得同時移送司法機關。