

# 亞太電信股份有限公司

## 工作場所性騷擾防治管理辦法(第五版)

### 壹、目的

為防治破壞專業工作關係與倫理之性騷擾行為發生，俾利工作場所的整體工作績效、兩性的互動關係，以保障員工權益及維護公司之聲譽，特訂定本辦法。

### 貳、適用範圍

凡本公司員工包含受僱者、派遣勞工、實習生及求職者均適用之。

### 參、內容

#### 一、相關規定

##### (一)性騷擾定義：

1. 員工於工作場所執行職務時，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之言詞(笑話)或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
2. 主管對員工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、升遷、降調、獎懲等之交換條件。
3. 性騷擾對象：係指男性騷擾女性、女性騷擾男性或同性騷擾同性。
4. 具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：
  - (1). 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
  - (2). 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。
  - (3). 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
  - (4). 強制性交及性攻擊。
  - (5). 展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

##### (二)防治措施：

1. 每位員工應就下列事項之重要性均應充分認識：
  - (1) 互相尊重同事，抱持彼此間都是重要之夥伴之意識。
  - (2) 去除將對方當作只是性的關心對象之意識。
  - (3) 去除女性是次等性別之意識。
2. 對於性的言語或動作之感受隨著個人與男女有其差異，故每位同仁應有以下基本心態：
  - (1) 雖然是想表達親密的言語動作，但若造成對方的不快時，仍應避免。
  - (2) 不要隨便臆測何種程度之言語動作是對方可以接受的。
  - (3) 不要輕易認為已與對方有良好的人際關係。如已知道某舉止係遭對方拒絕、嫌惡時應避開。
3. 禁止性騷擾情事發生破壞工作環境，每位員工就下列事項應特別注意：
  - (1) 對於在工作場所內提起性騷擾問題的員工，切勿將其視為是麻煩製造者；不要將性騷擾問題當作是私人間的事情來處理。
  - (2) 如發現同仁有性騷擾前兆，在尚未對工作環境產生不當影響前，規勸敦促其注意。
  - (3) 目睹性騷擾情事發生時，在不加深被害人受害之限度內，力圖防範並除以

第三者之身分營造適於工作的環境外，亦應向相關單位主管反應。

4 遭受性騷擾時，留意下列事項：

- (1) 不刻意地隱忍所遭受之性騷擾、或有順其自然之鸵鳥心態，妄想情況能獲得改善。
  - (2) 不要放棄對性騷擾採取行動。無庸擔心被貼上是麻煩製造者的標籤，或覺得羞恥，惟為不加深被害程度及再有其他受害人遭性騷擾，必須提出申訴。
5. 如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。受僱者於非雇主所能支配、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，並事前詳為告知受僱者。
6. 利用本公司所設置處理性騷擾申訴之專責單位申訴（以電子信箱或電話皆可）。

申訴專線電話：(02)5555-8888 分機 52330

申訴專用傳真：(02)5555-0088

申訴電子信箱：HR@aptg.com.tw

(三)處理程序：

1. 同仁倘遭到某種行為、言語或物件的騷擾時，應該立即行下列程序：

- (1) 迅速告知侵犯者自己的感受、以及何種行為或物品令其有受侵犯之感受。
- (2) 如無法與侵犯者溝通，或侵犯者仍續其行為，即向其主管報告並要求其迅為處理。
- (3) 假如難於向主管啟齒討論自己遭遇騷擾的情形，則與人資單位人員反應之。

2 申訴：同仁發生下列情事時，得以『性騷擾事件申訴單』書面向單位主管提出申訴。

- (1) 因性別或性取向之差異所產生具冒犯性質之不適當，不悅之語言及行為。
- (2) 以性活動或性相關之行為為交換報償之邀約及承諾。
- (3) 以威脅或其他不當之方式，強迫要求，進行性行為或與性有關之行為。
- (4) 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- (5) 強暴及性攻擊之虞。
- (6) 遭展示具性意涵或性誘惑之圖片和文字。

3 受理：

(1) 申訴應以書面為之，載明下列事項：

- A. 申訴人姓名、工號、單位、職稱、及被申訴人之姓名、單位、職稱。
- B. 事發時間及申訴日期。
- C. 事實及相關證據。

(2) 單位主管或人資單位受理申訴事件時，應於三日內成立工作場所性騷擾申訴處理委員會，由雇主與受僱者代表共同組成，負責處理工作場所性騷擾申訴案件。申訴處理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，且委員會之女性成員代表不得低於二分之一。派遣勞工於執行職務時如遭受性騷擾事件，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。委員會於十日內以書面通知當事人到場陳明事實，並得視事實內容進行調查。對案件有偏頗之虞的人員，應迴避成為委員會成員。

(3) 申訴案件受理後，申訴人欲撤回申訴案件時，應徵得被申訴人之同意。

(4) 委員會於受理日起三十日內完成調查、裁決，如有必要，得延長期限，至多以三十日為限。

4 調查：

- (1) 委員會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。

- (2) 對於無法保密導致案情外流造成申訴者人身傷害之相關當事人，將予以記大過處。
- (3) 被申訴人有配合調查之義務，並給予充分陳述之機會。
- (4) 人資單位或單位主管接獲申訴後，應著手調查性騷擾事件，與當事者雙方及相關證人進行訪談，並填寫『性騷擾事件訪談紀錄表』，訪談重點如下：
  - A. 對申訴人是以發掘事實真相為主。
  - B. 對被申訴人是以說明與申訴人之職務關係及其對申訴之反應為主。
  - C. 對被申訴人上司之訪談，則以事件兩造之關係及過去曾否有類似事件發生為主。
  - D. 對證人之訪談，應取得其合作，並保證免受報復。

#### 5 裁決及處分：

- (1) 委員會之調查報告及建議裁決事項應呈送員工獎懲委員會裁決。
- (2) 當事人對仲裁結果不滿意無法接受時，可透過人資單位廿日內不限書面方式提出申復。提出申復應附具體書面理由，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，再提出申訴。
- (3) 有下列情形之一者，當事人對工作場所性騷擾申訴處理委員會之決議提出申復：
  - a、申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
  - b、申訴處理委員會之組織不合法者。
  - c、性騷擾防治準則第 15 條規定應迴避之委員參與決定者。
  - d、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。
  - e、證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
  - f、為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
  - g、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。
  - h、發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
  - i、原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。
- (4) 申訴案件經調查結果，認定有誣告之事實時，輕則記小過處分，重則予以免職。
- (5) 申訴案件經確定屬實且經裁決議處後，相關調查資料及『性騷擾裁決書』，應留存於被申訴人人事資料中三年，於保存期間無再犯情形，始得移去，無法認定申訴成立與否時，相關調查資料應銷毀。
- (6) 如屬情節輕微之性騷擾行為，除視情況予以懲處外並得命令加害人道歉，或以口頭及書面保證不會再有類似行為發生。對情節嚴重事件造成被害人身、心受創之加害人，將依本公司所規定“獎懲辦法”懲處，另本公司依情節提供被害人免費之心理諮商治療。
- (7) 被害人亦可視性騷擾行為之嚴重程度，依刑法上相關條文，如妨害風化罪、妨害自由罪、妨害名譽罪、利用權勢姦淫猥褻罪、強制罪或毀謗罪等追訴加害人之刑事責任。
- (8) 為避免性騷擾事件影響當事人之身心，遇有性騷擾之申訴時，人資單位應儘速採取調解或其他類似之方式給予被害人適當之救濟。性騷擾事件之調查中常涉及個人之隱私，調查所得之資料均妥善加以保管，避免不必要之公開。

#### (四)申訴程序：

**進行溝通**  
告訴騷擾者停止這種行為—(這是最根本也最必需而明顯的解決辦法)

↓ (若情況無改善)

**告知可信任之人**  
直接告知可信任之同事；  
不管如何，只要不想和騷擾者接觸，  
一定要告訴其他人發生了什麼事及對這事件的看法

**記錄性騷擾事件**

- |                       |                 |
|-----------------------|-----------------|
| 1. 詳盡記錄事情發生的完整經過      | 6. 列舉目擊者        |
| 2. 試圖阻止性騷擾的所有嘗試       | 7. 目擊者的反應       |
| 3. 你做了什麼抗拒/應對？若無，為什麼？ | 8. 時間、日期和地點     |
| 4. 你的感覺如何？            | 9. 每次事件發生後儘速寫下來 |
| 5. 對你所產生的其他影響         | 10. 妥善保存你的紀錄    |

↓  
**向主管或人資單位  
提出申訴**

↓  
**向相關婦女團體  
求援**

↓  
**向市政府就業歧視評議委員會  
提出申訴**

(嚴重造成人身傷害者)

↓  
**向相關司法單位提出控訴**

(五)本公司得定期實施防治性騷擾之教育訓練。有關教育訓練課程另訂定之。

(六)勞資溝通：

1. 本公司員工如有關性騷擾案件涉及本身權益上之陳述意見時，得依照本公司有關之規定程序提出陳述或建議。
2. 性騷擾案件申訴後，本公司得與相關主管指派部門代表共同組成申訴處理委員會，相互溝通意見，協商解決問題。

(七)補充規定：

本辦法若有未盡事宜或涉及員工其他權利義務事項，本公司得依實際需要，並依有關法令規定之。

肆、 本辦法經呈總經理核定後實施，修訂及廢止時亦同。