

宇峻奧汀科技股份有限公司

性騷擾及跟蹤騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

112年3月8日董事長通過制訂

第一條 為防制工作場所性騷擾（以下簡稱性騷擾）及跟蹤騷擾（以下簡稱跟騷），維護兩性工作平等及人格尊嚴，特依據「兩性工作平等法第十三條第三項」、「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法訂定準則」及「跟蹤騷擾防治法」之規定訂定本辦法。

第二條 本辦法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

- (1) 員工於執行職務時，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) 各級主管或因工作關係有管理監督權者利用其工作上的權力、機會或方法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、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

第三條 本辦法所稱跟騷行為，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下列行為之一，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動：

- (1) 監視、觀察、跟蹤或知悉特定人行蹤。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 對特定人要求約會、聯絡或為其他追求行為。
- (6) 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。
- (7) 向特定人告知或出示有害其名譽之訊息或物品。
- (8) 濫用特定人資料或未經其同意，訂購貨品或服務。

對特定人之配偶、直系血親、同居親屬或與特定人社會生活關係密切之人，以前項之方法反覆或持續為違反其意願而與性或性別無關之各款行為之一，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動，亦為跟蹤騷擾行為。

文件編號+版次+文件名稱	頁次	主辦部門	機密性
M-0095-01 性騷擾及跟蹤騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	1/3	人資行政部	內部使用

第四條 本辦法所稱工作場所，謂由雇主指示，使受僱者履行契約提供勞務或使求職者前來應徵之場所。

第五條 各級主管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，對其員工或求職者性騷擾及跟騷。亦不得縱容他人對員工或求職者性騷擾及跟騷。

第六條 員工不得於就業場所對其他員工性騷擾及跟騷；亦不得於其他員工執行職務時對其性騷擾及跟騷。

第七條 為防治性騷擾及跟騷事件之發生，各部門應對員工施以性騷擾與跟騷防治教育訓練或公告宣導。

第八條 員工因執行職務或求職者遭受性騷擾及跟騷時，應於事實發生日起三個月內以言詞或書面提出申訴。以言詞為申訴者，受理部門之人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。必要時，被害人並得以電話先行提出，但應於五日內以書面補正。

受理申訴人為人資主管或稽核主管，電子信箱為 shp@uj.com.tw。

第九條 申訴書應載明下列事項：

- (1) 申訴人姓名、性別、身分證字號、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話。
- (2) 申訴事實及內容、其發生日期及相關事證或人證。
- (3) 本事件是否提起調解、訴訟。
- (4) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證字號、住居所、聯絡電話。
- (5) 申訴日期。
- (6) 簽名或蓋章。

第十條 依本辦法規定申訴後，於評議書送達申訴人前，申訴人得撤回。申訴人撤回申訴後，不得就同一原因事實再提起申訴。

第十一條 申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

- (1) 申訴書未依第八條規定載明事項，經通知補正，逾期不補正者。
- (2) 提起申訴時已逾申訴期限者。
- (3) 申訴人非性騷擾事件或跟騷之受害人。
- (4) 同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提起申訴者。
- (5) 無具體事實之內容或未具真實姓名者。

文件編號+版次+文件名稱	頁次	主辦部門	機密性
M-0095-01 性騷擾及跟蹤騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	2/3	人資行政部	內部使用

(6)對非屬性騷擾事件或跟騷事件提起申訴者。

前項不予受理之決定，得由召集人(由本公司指派人員兼任)於接獲性騷擾申訴案件之日起十日內為之。

第十二條 處理申訴時，得組成性騷擾/跟騷調查小組，必要時得成立申訴處理委員會審議之。

前項委員會成員得由主管、員工、法務人員或法律顧問等共同組成，其中女性委員人數不得少於二分之一。

第十三條 性騷擾/跟騷調查小組為處理申訴案件，得於接獲申訴後十日內展開調查，必要時得邀請申訴案之當事人列席說明或陳述意見；當事人非有正當理由不得拒絕。

第十四條 前述所規定之調查、審議過程，應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人身份之相關資料。

第十五條 受理之申訴案應自接獲申訴日起三個月內為附理由之決議，該決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。

申訴案如已結案，申訴人不得就同一事由再提出申訴。

前項申訴人及被申訴人對於決議有異議時，應於十日內提出申覆。

第十六條 各級主管不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處分。但經調查屬實為誣告者，不在此限。

第十七條 申訴之相對人，如經調查，確有性騷擾或跟騷之事實，將視情節輕重作成記過、記大過、降級、更動工作部門及職稱、或依勞動基準法第十二條規定予以解僱(不需支付資遣費及預告期間工資等費用)等處分；其涉及刑事責任時，得移送司法機關處理。

如經證實有誣告之事實者，本公司亦得對申訴人為適當之懲戒或處理。

第十八條 本辦法施行須經董事長核准，修改時亦同。

文件編號+版次+文件名稱	頁次	主辦部門	機密性
M-0095-01 性騷擾及跟蹤騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	3/3	人資行政部	內部使用