

來來超商性騷擾防治及申訴處理作業要點

一、目的：

為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」、「性騷擾防治法施行細則」、「性騷擾防治準則」訂定本作業要點。

二、性騷擾定義：

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：

- (一)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。
- (二)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。

三、防治措施：

- (一)新進人員透過新進人員訓練課程，學習如何防治性騷擾及了解性騷擾申訴方式。
- (二)人力資源部不定時於員工頻道宣導性騷擾防治。
- (三)各單位主管平時若發現部屬有出現可能構成性騷擾之言行，應即時提醒或制止，以免造成同仁之傷害。
- (四)公司每位同仁應避免下列行為，以防止性騷擾事件之發生：
 - 1.言行舉止輕佻，表現出有性暗示之言語或肢體動作。
 - 2.眼光刻意注視異性同仁之身體，造成對方不適或不悅。
 - 3.公開談論性生活或黃色笑話。
 - 4.服裝儀容過於暴露。
- (五)工作場所中，遇同仁對自己有踰矩之行為，應立即表示排斥或不悅，以減少其有更進一步的侵犯行為。

四、申訴程序：

- (一)公司同仁、求職者及派遣勞工若遇性騷擾事件，得親自或委託他人將下列資料以口頭或書面方式，向直屬主管或人力資源部提出申訴：
 - 1.申訴日期。
 - 2.申訴人(再申訴人)姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號(護照號碼)、部門、職務/位、聯絡電話、聯絡地址。
 - 3.申訴之事實內容(須儘可能詳述發生時間、地點、當事人姓名、發生經過內容及可佐證之人員姓名等)及相關證據。
 - 4.申訴人簽名、蓋章。
 - 5.未滿十八歲者之法定代理人姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號(護照號碼)、職業、聯絡電話、聯絡地址。
 - 6.委託他人提出申訴者，應檢附委任書。委任書上註明申訴人及代理人(被委託人)姓名、聯絡電話、聯絡地址及二人之關係。

(二)以口頭方式提出申訴者，由受理人作成記錄，經申訴人詳閱內容無誤後簽名確認。

(三)申訴資料若無法當面交給直屬主管或人力資源部，可以掛號方式郵寄至人力資源部或撥申訴專線：(02) 6636-3666 轉分機 520。

五、適用性騷擾防治法案件，被害人得視行為人身分，向相關單位提出性騷擾申訴，公司可視情況或被害人需求協助之：

(一) 申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校：向該所屬單位提出。

(二) 申訴時行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人：向該單位或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。

(三) 申訴時行為人不明或為前 2 款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

六、處理方式及注意事項：

(一)各主管或人力資源部自受理申訴後七個工作日內，應將相關資料蒐集、彙整後交由人力資源部主管召集委員組成「性騷擾事件調查委員會」，進行性騷擾事件調查、討論及做出決議。為加速分店人員申訴處理，申訴人提出後可立即由區主任/區域人資受理，如申訴人及被申訴人達成和解，則可以書面方式紀錄結案。

(二)同一性騷擾事件，二人(含)以上申訴人各別提出申訴時，合併為同一事件處理。

(三)處理性騷擾事件，不可公開調查或討論，應確實維護當事人之隱私，並以公正、客觀的角度進行調查及做出決議，且處理過程中，應給予當事人充分陳述意見及答辯的機會，對於申訴人之名譽回復請求，在合理範圍內，亦應提供適當協助，並以書面方式記錄，於決議送簽時一併檢附。

(四)處理性騷擾事件時，對於當事人、證人及其他參與協助之人員，不得有不當之差別待遇。

(五)受理性騷擾事件，自受理申訴日起二個月內應結案；必要時，得延長一個月，並應通知申訴當事人。

(六)性騷擾事件處理決議，由「性騷擾事件調查委員會」以書面方式，並述明決議理由，呈總經理簽核後，正本交人力資源部依決議懲處並存檔備查，影本交付申訴人及被申訴人，並應追蹤、考核及監督被申訴人，避免性騷擾事件及報復情事發生。

(七)申訴人或被申訴人對於決議如有異議，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

七、「性騷擾事件調查委員會」之組成：

(一)公司課級以上人員皆列為委員會之成員，並由人力資源部主管擔任主任委員，負責召集、會議主持及任務指派，其餘成員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中應有具備性別意識之外部專業人士。

(二)如申訴人為分店人員，可由該區域主管擔任主任委員，區域內主任級以上人員列為委員會之成員，如有需要時人力資源部將指派課級以上人員列席委員會。

(三)委員會由主任委員於每次收到申訴資料後，指派和該申訴事件較相關之委員(事件當事人除外)至少三名，擔任該申訴事件之調查、評議及決議；若委員會成員為被申訴對象或為被申訴對象之親屬或部屬時，應予迴避；若當事人對於委員會成員有應迴避而未迴避之

情事，或有其他具體事實足認為某成員有處理偏頗之虞時，可向委員會提出迴避之申請。

(四)指派委員時應注意性別之相當比例，其中女性委員之比例不得低於二分之一。

八、懲戒方式：

性騷擾事件之懲戒決議，得視情節輕重，依下列方式予以懲戒：

(一)書面警告乙次：

- 1.因性別差異而產生侮辱、歧視之態度及行為經查屬實，而情節較輕者。
- 2.公開展示或張貼色情圖片、文宣，經查屬實而被申訴人為初犯且所致影響輕微者。
- 3.與性有關之攻擊性言語、非必要之身體碰觸或性要求經查屬實，而情節較輕者。
- 4.以性要求作為影響分發、配置、升遷、考績、工作內容等之暗示，未實際付諸行動經查屬實，而情節較輕者。
- 5.申訴人所申訴之事件經查證後確認為誣告者。

(二)降職、降級：

- 1.因性別差異而產生侮辱、歧視之態度及行為經查屬實，而情節較重者。
- 2.公開展示或張貼色情圖片、文宣，經查屬實而被申訴人為累犯或雖係初犯而情節或影響較重者。
- 3.與性有關之攻擊性言語、非必要之身體碰觸或性要求經查屬實，而情節較重者。
- 4.以性要求作為影響分發、配置、升遷、考績、工作內容等之暗示，未實際付諸行動經查屬實，而情節較重者。

(三)開除：

- 1.於公司因性騷擾事件而第二次達到降職、降級之懲戒標準者。
- 2.以性要求作為影響分發、配置、升遷、考績、工作內容等之利誘或威脅，且實際付諸行動經查屬實者。
- 3.強制性交、性交未遂、性攻擊或性攻擊未遂經查屬實者。

其他未於本作業要點列示之行為，經決議已構成性騷擾者或處理過程中因洩密、處理不當而導致申訴人受到傷害者，得視情節輕重，依上述三項懲戒方式，擇一予以懲戒。

九、本作業要點之規定若有未盡事項，將依據性騷擾防治法、性別平等工作法及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則等相關法令規定辦理。

十、本作業要點經總經理核准後生效實施，修改時亦同。

實施日期：中華民國九十一年四月一日

第一次修訂：中華民國九十五年三月一日

第二次修訂：中華民國九十七年七月十六日

第三次修訂：中華民國一百零三年十一月二十日

第四次修訂：中華民國一百一十二年十月三十日

第五次修訂：中華民國一百一十三年三月一日

第六次修訂：中華民國一百一十四年四月二十四日



禁止性騷擾

No Sexual Harassment

禁止性騷擾及性侵害公開揭示

- ❶ 任何人不得對他人性騷擾或性侵害。
- ❷ 性騷擾他人者，依法得處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰；
利用權勢性騷擾他人者，依法得處新臺幣6萬元以上，60萬元以下罰鍰；
乘機襲胸摸臀或觸摸他人隱私部位，被害人可提出刑事告訴，
最高可處2年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣10萬元以下罰金。
性侵害他人者，依刑法規定最高可處死刑、無期徒刑或10年以上有期徒刑。
- ❸ 性騷擾或性侵害他人，除負有法律上之刑事與民事責任外，
本單位亦將依內部規定懲處。
- ❹ 遇到性侵害事件，請撥打110或113保護專線求助。
- ❺ 發現性騷擾或性侵害事件，需本單位立即協助處理者

申訴電話：02-66363666分機520

申訴信箱：ER@okmart.com.tw