

## 大東紡織股份有限公司管理規章

目錄編號	目錄名稱	辦法名稱	頁數	第1頁，共2頁
IW-018	管理制度	性騷擾暨性侵犯處理與防治辦法	初版制定日期	年 月 日
			前版修訂日期	年 月 日
			本版生效日期	2002年06月06日

- 一、本公司為維護從業人員權益，並提供員工免於性騷擾及性侵害之工作環境，特訂本要點。
- 二、本要點所指之性侵犯、性騷擾行為，除依刑法、民法及性侵害犯罪防治法規定外，凡本公司從業人員相互間（含同性或異性間）發生下列行為時，均屬之：
  - （一）以明示或暗示之方式，從事不受歡迎之性接近、性要求，或其他具有性意味之言語或肢體行為者，或意圖使對方屈服，或以拒絕上開行為為由，因而影響他人升遷機會、僱用條件、工作表現或職場環境者。
  - （二）以脅迫、恫嚇、暴力強迫、藥劑或催眠等方法，使他人不能抗拒而遂行其性接觸意圖或行為者。
- 三、性騷擾或性侵犯行為不僅造成個人之情緒衝突與焦慮，嚴重時，會引起身心疾病，並破壞個人正常社交能力，更對個人人格、自尊、學習或工作環境有負面影響。因此，凡本公司之員工皆有責任防弭此類事件發生。
- 四、本公司特設兩性平等委員會（以下簡稱本會），處理公司內性騷擾及性侵犯事件，本會設委員 〇 ~ 〇 人，女性委員不得少於半數。主任委員由委員互選之，主任委員負責委員會之召集，並設執行秘書一人。若委員會委員有涉人性騷擾或性侵犯之情事，應予迴避。
- 五、本公司員工遭遇性騷擾、性侵犯問題時，可向本會、**本會專用申訴信箱**、向本會提出申訴及求助，並依申訴者之意願，以正式申訴或非正式申訴方式提出。
- 六、接獲求助電話之處理人員應視求助者意願提供所需協助，如晤談、陪同就醫、情緒支持、報警、緊急安置、庇護或資訊諮詢等服務。
- 七、接獲申訴之處理人員應提供必要服務及相關資訊，包括瞭解事況、告知申訴者正式申訴及非正式申訴之處理方式。
- 八、非正式申訴階段，本會應協助申訴者與被申訴者協調以解決問題。並依申訴者意願尋求第三者之協助（如專業諮商人員）。本階段應於二星期內處理結束，如逾期但事況已有進步，經申訴者同意得延展之。
- 九、正式申訴階段，申訴者得以書面或具名方式提出。本會應成立調查小組提供申訴者相關法律權益、正式申訴制度及流程訊息。本會調查小組應於一週內展開調查，並於調查前先知會申訴者及被申訴者有關調查進行之方式、所需期限及可能延展的情況。與控訴雙方具親屬關係者需規避擔任調查員，必要時得邀請專業人士參與調查。
- 十、本會於調查過程，應保護申訴者及被申訴者之隱私權，並置發言人一人，由

## 大東紡織股份有限公司管理規章

目錄編號	目錄名稱	辦法名稱	頁數	第 2 頁，共 2 頁
IW-018	管理制度	性騷擾暨性侵犯處理與防治辦法	初版制定日期	年 月 日
			前版修定日期	年 月 日
			本版生效日期	2002 年 06 月 06 日

主任委員擔任。並於調查結束後，以客觀書面報告陳述調查結果，本會得依據調查結果，建議處分之方式，由總經理作裁決。並知會申訴者及被申訴者。申訴者或被申訴者如有一方不滿調查結果，得備理由申請覆議，覆議以一次為限。

- 十一、性騷擾或性侵犯事件經查證確實，依相關法令懲處之，並依性侵害犯罪防治法實施要點，向當地性侵害防治中心通報之。其中對心智喪失、精神耗弱、生理受傷、酒精、藥物作用影響或喪失意識狀況下實施性騷擾或性侵犯者，不得以受害者未拒絕為由，而規避責任。
- 十二、為處理本公司員工遭受性騷擾及性侵犯事件所產生之身心傷害，本會得整合廠內外資源網絡，並依受害者之意願與需求，提供相關服務。
- 十三、本公司所有單位及處理工作人員應謹守保密原則，以客觀公平的態度處理性騷擾及性侵犯事件，如有違反，經查證屬實，則依相關法令懲處之。如本會委員不適任，經委員會評鑑決議後，報請總經理核准後實施。
- 十四、本辦法經總經理核准後公告實施，修正時亦同。