



ENLITECH

光焱科技股份有限公司

光焱科技股份有限公司

職場不法侵害防治辦法

文件編號：

版次：0

制(修)訂日期：2023.12.21

文件發行章	核准	審查	制訂人員



制訂部門	管理部	文件名稱	職場不法侵害 防治辦法	初版日期	2023.12.21	頁次	1/4
文件編號				修訂日期		版序	0

1. 目的：

光焱科技股份有限公司為營造優質工作場所，建立職場不法侵害申訴管道，並採取適當之預防、糾正、懲處及補救等措施。

2. 範圍：

光焱科技股份有限公司受僱者、派遣勞工及求職者。

3. 權責：

管理部、職場不法侵害申訴處理委員會

4. 定義：

依性別工作平等法第十三條第一項、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則及性騷擾防治法第七條第一項、第二項及性騷擾防治準則、勞基法第八條、職業安全衛生法第六條第二項第三款與勞動部職業安全衛生署「執行職務遭受不法侵害預防指引」，訂定本辦法。

5. 管理規範：

5.1 本公司各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：

- 5.1.1 以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- 5.1.2 主管對下屬或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、升遷、降調、獎懲之交換條件。
- 5.1.3 性騷擾之行為人如非本公司員工或申訴人如為派遣勞工，本公司仍應依本辦法相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。
- 5.1.4 在工作場所中，藉由權力濫用與不公平的處罰，造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損被霸凌者的自信，並帶來沈重的身心壓力。

5.2 本公司應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強宣導有關性騷擾防治措施、職場霸凌等不法侵害防治及申訴管道；並每年實施相關的教育訓練，於在職訓練或工作坊中，合理規劃性別平權、性騷擾防治、職場霸凌防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。



制訂部門	管理部	文件名稱	職場不法侵害 防治辦法	初版日期	2023.12.21	頁次	2/4
文件編號				修訂日期		版序	0

5.3 本公司應設置職場不法侵害申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

5.3.1 申訴電話：07-6955669 轉管理部

5.3.2 申訴電子信箱：joe_fu@enli.com.tw、hr002@enli.com.tw

5.4 本公司於知悉有職場不法侵害之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

5.4.1 保護被害人之權益及隱私。

5.4.2 對所屬場域空間安全之維護或改善。

5.4.3 保護被害人不再置於職場不法侵害的工作環境中，如避免工作上的直接接觸或管理，必要時協調將相關人員調離原單位，或是暫停工作直到調查結束。

5.4.4 對行為人之懲處。

5.4.5 其他防治及改善措施。

5.5 職場不法侵害之申訴處理辦法

5.5.1 原則上應以具名書面為之，如以言詞提出申訴者，受理之人員或單位應作成記錄，經向申訴人確認其內容無誤後，由申訴人簽名或簽章。前項書面應由申訴人親自簽名或簽章，並載明下列事項：

5.5.1.1 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

5.5.1.2 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

5.5.1.3 申訴之事實及內容。

5.5.2 職場不法侵害申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

5.5.3 本公司處理與性騷擾相關之事件時，應以不公開之方式為之，並保護相關人員隱私及確保相關人員的尊嚴、名譽和形象不受損害。

5.5.4 性騷擾行為人如為雇主時，本公司員工或求職者除可依本公司內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

5.6 本公司設置職場不法侵害申訴處理委員會：

5.6.1 委員會中應置委員五人至七人，委員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，若職場不法侵害涉及性平與性騷擾議題時，其中女性委員應有二分之一以上之比例。委員會得由總經理指定其中一人為主任委員，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。

5.6.2 職場不法侵害申訴處理委員會參與申訴事件之調查、審議、決定、處理之人員，於調查過程中有下列情形之一者，應自行迴避：

5.6.2.1 本人或其配偶、前配偶、三親等內姻親及四親等內之血親或曾有此關



制訂部門	管理部	文件名稱	職場不法侵害 防治辦法	初版日期	2023.12.21	頁次	3/4
文件編號				修訂日期		版序	0

係者為事件之當事人時。

- 5.6.2.2 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
- 5.6.2.3 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- 5.6.2.4 於該事件，現為或曾為證人、鑑定人者。
- 5.6.2.5 前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向申訴處理委員會申請迴避。
- 5.6.3 參與職場不法侵害事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密。違反者，職場不法侵害申訴處理委員會主任委員應終止其參與，本公司並得視其情節，依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。
- 5.6.4 職場不法侵害申訴處理委員會應於申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。調查結果應書面化紀錄，以據為後續決議之依據，並得做成懲戒或其他處理之建議。
- 5.6.5 職場不法侵害申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。
- 5.6.6 職場不法侵害申訴處理委員會之決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主，並註明對決議有異議者，得於決議送達當事人之次日起，二十日內向申訴處理委員會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。提出申復應附具書面理由，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。
- 5.7 有下列情形之一者，當事人可對職場不法侵害申訴處理委員會之決議提出申復：
 - 5.7.1 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
 - 5.7.2 申訴處理委員會之組織不合法者。
 - 5.7.3 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。
 - 5.7.4 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
 - 5.7.5 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
 - 5.7.6 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。
 - 5.7.6 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
 - 5.7.7 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。



制訂部門	管理部	文件名稱	職場不法侵害 防治辦法	初版日期	2023.12.21	頁次	4/4
文件編號				修訂日期		版序	0

5.8 申訴處理程序:

- 5.8.1 接獲職場不法侵害申訴事件，應即送管理部並於三個工作日內確認是否受理。不受理之申訴事件，應附具理由通知申訴人，並提報申訴處理委員會備查；申訴人不服前開理由，得依第 5.7 條規定申復之。
- 5.8.2 確認受理之申訴事件，本公司得組成申訴委員會，並成立專案小組進行調查，調查過程應保護雙方當事人之隱私及相關權益不受損害，調查結果應作成書面報告。
- 5.8.3 申訴處理委員會依第 5.6 條召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，必要時得邀請具學識經驗者協助。
- 5.8.4 申訴處理委員會應依會議結果，作成會議紀錄以作為後續依據。
- 5.8.5 申訴事件有下列情形之一者，申訴處理委員會得不予受理
 - 5.8.5.1 申訴方式程序未依第 5.5.1 條所定程序。
 - 5.8.5.2 同一事件經申訴處理委員會決議確定，或已撤回後再提出申訴。
- 5.8.6 申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條規定之限制。

5.9 職場不法侵害之裁決與處分:

- 5.9.1 職場不法侵害行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出申訴。職場不法侵害行為經證實為誣告者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理。
- 5.9.2 本公司對職場不法侵害申訴處理委員會之決議應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。
- 5.10 當事人有輔導、醫療或法律協助等需要者，本公司得主動轉介或提供專業輔導、醫療機構或法律協助，且申訴人因職場不法侵害事件經司法、行政機關，或其他調查單位通知到場陳述時，本公司應給予公假。
- 5.11 本公司不會因提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。
- 5.12 未盡事宜，依本辦法第 4 項所列之相關法規與行政指引辦理，若本辦法條文與法規牴觸者，不生效力。
- 5.13 本辦法由總經理奉核公布後實施，修訂時亦同。