

直達商業股份有限公司

工作場所性騷擾防治公告

- 第 1 條 直達商業股份有限公司 (以下簡稱直達商業) 為提供人員(包含受僱者、派遣員工)及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項，以及行政院勞工委員會頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，訂定本公告。
- 第 2 條 本公告所稱之性騷擾，係依性別工作平等法第十二條之定義，指前揭人員於執行職務時，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；或主管對前揭人員及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、獎懲之交換條件。性騷擾行為之態樣包含如下：
- (一) 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
 - (二) 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。
 - (三) 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
 - (四) 強制性交及性攻擊。
 - (五) 展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。
- 第 3 條 直達商業應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。倘若前揭人員於非僱主所能支配、管理之工作場所工作者，僱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。
- 第 4 條 直達商業應責各單位主管妥適利用會議、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並於年度教育訓練或講習課程中，合理規劃性別平等及性騷擾防治相關課程，員工對之均有參與之義務，無故不參加者依曠職方式處理。
- 第 5 條 直達商業應設置性騷擾申訴處理委員會，以保密方式處理申訴，並確保雙方當事人之隱私權。
- 第 6 條 性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一)申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二)有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- (三)申訴之事實及內容。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項範例，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

第 7 條 直達商業就性騷擾事件之申訴管道如下：

申訴電子郵件：ali@jdsys.com.tw

申訴信箱：100 台北市中正區延平南路 61 號 10 樓 直達商業股份有限公司 陳總經理收

第 8 條 申訴人向直達商業提出性騷擾之申訴時，得於申訴處理委員會決議通知書送達前，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。

第 9 條 申訴處理委員會中應置委員三人，除執行長為當然委員外，餘委員由執行長就申訴個案指定或選聘直達商業在職員工擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例，委員均為無給職。

前項委員會得由執行長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。

第 10 條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人、當事人或當事人之配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應迴避而不自行迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其它具體事實，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令其迴避。

第 11 條 參與性騷擾事件之處理、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，主任委員應終止其參與，直達商業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。

第 12 條 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作成決議。

申訴處理委員會應為附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

前項決議，應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及直達商業。

第 13 條 申訴事件應自提出起二個月內結案，如有必要得延長一個月，延長以一次為限，並通知當事人。

申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復，並應附具理由，由申訴處理委員會另召開會議決議處理之。

申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

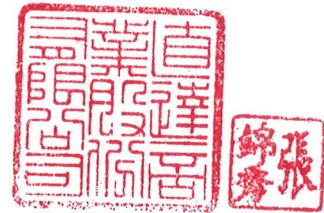
第 14 條 性騷擾行為經調查屬實者，直達商業得視情節輕重，對申訴人之相對人為適當之懲處，如調職、降職、免職、減薪...等懲戒或處理。

第 15 條 直達商業對性騷擾行為應採取追蹤、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。

當事人有輔導或醫療等需要者，直達商業得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第 16 條 違反第 2 條之行為經調查屬實者，除依相關規定懲戒或處理外，並應負民事賠償責任；如直達商業已賠償時，對於違反行為之行為人有求償權。

第 17 條 本辦法由總經理核定公布後實施，修訂時亦同。



中 華 民 國 1 1 3 年 4 月 2 日