

# 工作場所性騷擾防治措施及懲戒辦法

2020.02.25 版

1. 目的：依據「性別工作平等法」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，為維護本公司員工在工作場所免於性騷擾，特訂定本辦法。
2. 範圍：森鉅科技材料股份有限公司之員工。(以下簡稱本公司)
3. 本辦法所稱性騷擾，係指下列行為：
  - 3.1 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。
  - 3.2 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，作為工作成立、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。  
前述性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。
4. 性騷擾防治聲明
  - 4.1 部門或直屬主管不得利用工作上之權力、機會或方法，對員工或求職者性騷擾，亦不得縱容他人對員工或求職者性騷擾。
  - 4.2 員工不得於工作場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾。
  - 4.3 工作場所有以上性騷擾之情形時，部門或直屬主管應予勸阻或為其他適當之處置；未予勸阻或為其他適當之處置者，以縱容論。
  - 4.4 若有員工於執行職務時，於非公司所能支配、管理之工作場所遭受性騷擾，依本辦法提出申訴，公司將偕同該工作場所之管理者進行調查或採取其他必要途徑，協助保護員工的人身安全及權益。
5. 申訴提出流程  
性騷擾事件之申訴，受害人或其委託代理人應自事實發生之日起，依公司之申訴管道提出申訴。

## 5.1 申訴管道:

公司致力提供一個尊重的工作環境，不容許任何在工作場所的性騷擾情事發生；  
員工於工作場所遇有性騷擾時，申訴專用電話: 06-2397257 分機 337。

申訴專用信箱: [finance@xxentria-tech.com](mailto:finance@xxentria-tech.com)

## 5.2 提出申訴:

性騷擾之申訴應以書面為之。必要時得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於五日內以書面補正。上述書面應載明下列事項，並由受害當事人簽名。

5.2.1 受害當事人之姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

5.2.2 有委託代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

5.2.3 申訴之事實及內容、事實發生時間、相關事證或人證。

5.2.4 請求事項。

## 5.3 不予受理之情形:

申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理:

5.3.1 以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出申訴，逾期未以書面補正者。

5.3.2 申訴人非性騷擾事件之受害人或其委託代理人者。

5.3.3 同一事由經申訴委員會決議確定或已撤回後，再提起申訴者。

5.3.4 無具體之事實內容或未具真實姓名者。

## 5.4 撤回申訴

申訴人於性騷擾申訴處理委員會做出決議前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

## 6. 申訴處理流程

本公司為處理性騷擾申訴案件，設置性騷擾申訴處理委員會，以不公開方式為之。

### 6.1 性騷擾申訴處理委員會

6.1.1 委員會設置以三人或以上為原則，無給職。人力資源部門主管為當然委員，其餘委員由公司最高經營主管或其代理人就申訴個案指定本公司在職

員工擔任。委員會得由公司最高經營主管或其代理人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時，得指定委員代理之。

6.1.2 委員會成員若為性騷擾申訴案件的當事人或其家屬或屬親密伴侶關係，或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，應自行迴避，或當事人得以書面舉其原因或事實，向委員會申請迴避。主任委員或公司最高經營主管或其代理人應確認適度之迴避。

6.1.3 委員會成員應考量性別比例，男性或女性之任一性別不應低於三分之一。

## 6.2 調查程序

6.2.1 人力資源部門接獲性騷擾申訴案件，應依本辦法之 4.2 條於收到後二個工作天內提報至公司最高經營主管或其代理人確認是否受理。

6.2.1.1 若為受理，在三個工作天內成立性騷擾申訴處理委員會，並以書面告知申訴人；

6.2.1.2 若不受理，亦應存檔備查。有明確申訴人者，應以書面載明理由通知申訴人。

6.2.2 一旦受理並成立性騷擾申訴處理委員會以後，主任委員應指派委員會展開調查。

6.2.3 調查過程中，相關人員有配合調查之義務。

6.2.4 調查成員及相關人等對調查過程與相關資料均應保密，不得擅自對外洩漏。對於無法保密者，將依情節輕重予以懲處。

## 6.3 處理決議

6.3.1 申訴案件應自受理之次日起二個月內作成決議結案。必要時得延長一個月，延長以一次為限，並以書面通知當事人。

6.3.2 如確有性騷擾之事實，委員會得依情節輕重對此申訴案提出適當之懲戒或處理建議，或依勞動基準法第十二條予以解雇，呈公司最高經營主管或其代理人核可。調查報告及裁決建議事項應以書面通知人力資源部門主管、申訴人、被申訴人及其單位主管，並移請相關單位依規定辦理。

6.3.3 申訴人及被申訴人對處理決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申覆。經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

6.3.4 申訴案件如有涉及刑責，公司將其移送司法機關。已進入司法程序之性騷擾案件，委員會得暫緩調查及決議。

6.3.5 申訴案件經調查結果，認定有誣告之事實時，委員會亦將對申訴人做出適當之懲戒或處理。

6.4 人力資源單位應將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，並密封存檔至少三年。

## 7. 其他

7.1 公司不得因性騷擾或員工提出申訴，而予以解雇、調職或為其他不利之處置。

7.2 當事人有輔導或醫療之必要時，委員會得引介專業輔導或醫療機構。

7.3 公司將致力防治性騷擾以保護員工免於性騷擾，並提供性騷擾防治之相關訊息與知識以教育員工。

7.4 為因應管理需求，本辦法之內容日後若有調整，在未及改版前，依公司之公告為準。

7.5 本辦法經核准後生效實施。