

性騷擾防治管理辦法

第一條 總則

1. 目的

為維護本公司所屬員工、派遣員工及求職者之工作場所免於性騷擾之工作環境，並採取適當之預防、糾正、補救、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項，以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定本辦法。

2. 定義

本辦法所稱之性騷擾，係指一切與性或性別有關之不受歡迎且令人感到不舒服、不自在、有被侵犯感覺之言語、舉動或其他行為。

第二條 申訴處理委員會

本公司設置申訴處理委員會(以下簡稱委員會)；委員會中置委員三至五人，除管理部門主管為當然委員外，其餘委員由總經理就申訴個案指定擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一之比例。

委員會得由總經理指定其中一人為召集人，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。

第三條 申訴範圍

1. 任何人以性為要求、或以具有性意味或性別歧視之言詞及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而構成性騷擾者，該被害人本人得向本委員會提出申請。
2. 與性或性別有關之不適當、不悅、冒犯性質之言語、身體碰觸、性要求、或以猥褻之言語、舉動或其他方法，調戲他人者。
3. 以要求、期約或接受性行為或與性有關之行為交換報償之要約者。
4. 以威脅或懲罰手段要求性行為或與性有關行為。
5. 刑法之妨害性自主罪章所列行為者。
6. 其他意圖挑逗或滿足性慾，違背他方之意思，以肢體或明示、暗示之言語、圖畫、影片或其他方法，施予他方，致其人格、尊嚴、人身自由、工作或權益受侵犯或干擾之行為。

7. 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、陞遷、降調、獎懲之交換條件。
8. 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。
9. 寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
10. 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。
11. 性騷擾行為人如為本公司最高負責人時，本公司員工或求職者除可依本公司內部管道申訴外，亦得逕向地方主管機關提出申訴。

第四條 申訴方式

1. 申訴得以書面(附件一)為之，申訴人得親至委員會(管理部)或以傳真(07-7873511)、書信(高雄市大發工業區莒光三街六號 管理部 收)、電子郵件(management@tmicl.com.tw)等方式提出申訴。如以口述提出申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項後予以受理：
 - ①申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
 - ②有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者應檢附委任書。
 - ③申訴之事實內容及相關證據。
2. 本公司於接獲申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。
3. 申訴人於案件評議期間撤回申訴者，亦應以書面為之，於送達委員會後即予結案，並不得就同一事由向本委員會再行提出申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。
4. 雇主不得因受僱者提出申訴或協助他人申訴而予以不利之處分。
5. 有下列情形之一者，委員會得決議暫緩調查：
 - (1)申訴人請求暫緩調查。
 - (2)性騷擾案件已進入司法程序。
 - (3)其他有暫緩調查必要者。

第五條 處理程序

1. 委員會接獲性騷擾申訴案件，召集人應於三日內指派三(含)人以上之委員組成調查小組，秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。並應於調查之日起兩個月內完成評議。必要時得延長一個月，並應以書面通知當事人。
申訴人如認本公司未處理或不服本公司所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法規定，向地方主管機關提起申訴。
申訴人如認本公司於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法規定，向地方主管機關提起申訴。
2. 調查小組於調查時，得訪談雙方當事人，並得於被申訴人之工作場所進行搜證及訪查。於訪查申訴人時，申訴人得經調查小組同意，由相關人員陪同調查；被申訴人接受調查時亦同。調查小組亦得邀請具備性別意識之外部專業人士參與調查工作。調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將調查結果移送申訴處理委員會審議處理：
 - (1)性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
 - (2)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
 - (3)事實認定及理由。
 - (4)處理建議。
3. 調查小組於調查完畢時召開申訴處理委員會議，處理原則如下：
 - (1)申訴處理委員會會議將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
 - (2)申訴處理委員會作成評議時，應斟酌一般社會觀念及生活習慣，公正客觀認定之。
 - (3)申訴處理委員會召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。
4. 性騷擾行為經調查屬實，本公司將視情節輕重，對性騷擾行為人依人事規章之規定為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機

- 關。如涉及刑事責任時，本公司並將協助申訴人提出告訴。
5. 委員會應將前項之裁決作成評議決議書，以密件送達於申訴人、被申訴人，必要時得副知轄區派出所並參照有關法令規定辦理；評議決議書中應載明被申訴人如對決議不服時，得於文到二十日內，敘明理由並檢附新證據事實，以書面向本委員會聲明異議。
 6. 委員會評議後認為申訴無理由者，亦應以密件通知雙方當事人，並重申本公司反對性騷擾之立場。
 7. 迴避原則
 - (1) 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、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。
 - (2) 前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本公司申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。
 - (3) 被申請迴避之人員在本公司就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。
第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本公司命其迴避。
 8. 保密原則
參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。
 9. 違反上述規定者，召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，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。
 10. 委員會應採取事後之追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

第六條 本公司就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

1. 員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
2. 擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

第七條 本公司於知悉性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：

1. 因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
 - (1) 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
 - (2) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
 - (3) 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
 - (4) 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
 - (5) 性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本公司得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
 - (6) 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。
2. 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：
 - (1) 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
 - (2) 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
 - (3) 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
 - (4) 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

本公司因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本公司仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

第八條 被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本公司於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

1. 以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。

2. 保護當事人之隱私及其他人格法益。

第九條 員工於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，本公司應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳告知員工。

本公司知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

第十條 其它事項

1. 不定期實施工作場所性騷擾防治宣導。

2. 頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。

第十一條 實施與修訂

本辦法得視實際情況修訂並呈董事長核准後公佈實施

(附件一)

泰銘實業股份有限公司 申訴表

申訴人姓名		單位/職稱		申訴日期	年	月	日
聯絡電話		居住地址					
發生日期及時間				發生地點			
可取得之相關事證或人證：							
填表人簽章		填表人(請勾選)	<input type="checkbox"/> 當事人 <input type="checkbox"/> 代理人 (附委託書)				