

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

文件系統：內部管理系統

文件編號：M-W-2-022

版本：2

頁次：1 of 3

第一條：湯石照明科技股份有限公司（以下簡稱本公司）為提供受雇者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穩私，特依性別工作平等法第十三條第一項，以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之相關規定，訂定本辦法。

第二條：本公司之性騷擾及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本辦法規定行之。

第三條：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：

- (一) 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。
- (二) 各級主管或因工作關係有管理監督權者利用其工作上的權力、機會或方法對員工或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、行為、圖片或其他可供人了解之意思表示，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、升遷、降調、獎懲等之交換條件。

性騷擾之行為人如非本公司員工或申訴人如為派遣員工，本公司仍應依本辦法相關規定辦理，並提供受害人應有之保護。

第四條：本公司應妥適利用集會、廣播、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。

第五條：本公司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。

第六條：性騷擾之申訴，應於事件發生後一年內為之。性騷擾之申訴，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。

前項書面應由申訴人簽名或簽章，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。

第七條：本公司應採行適當措施防治性騷擾情形，並設置專線電話(02-86857855)、傳真(02-8685-7655)、電子信箱(hr@tons.com.tw)廣納建言；如有性騷擾或疑似事件發生時，應即時檢討、改善防治措施。

第八條：本公司於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。

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

文件系統：內部管理系統

文件編號：M-W-2-022

版本：2

頁次：2 of 3

第九條：本公司為處理第六條事件所設定之申訴，除應以不公開之方式為之之外，並得組成申訴處理委員會決議處理之。

前項委員會中應置委員三人至五人，除人力資源部門主管為當然委員外，餘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，其中女性委員應有二分之一以上之比例，委員均為無給職。

第一項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。

派遣勞工如遭受本公司員工性騷擾時，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

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。

第十條：參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為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它具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，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。

第十一條：參與性騷擾申訴事件之處理、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，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。

第十二條：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，可否同數時取決於主席。

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、申訴人之相對人及本公司。

第十三條：申訴處理委員處理程序如下

- (一) 接獲性騷擾申訴事件，應即送當然委員於七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，得依第十五條規定申復之。
- (二) 確認受理之申訴事件，本公司得組成專案小組進行調查，調查過程應保護雙方當事人之隱私及其他人格法益，調查結果應作成書面報告交由申訴處理委員會。
- (三) 申訴處理委員會依第九條召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀具學識經驗者協助。
- (四) 申訴處理委員會應依會議結果，作成附具理由之書面決議。

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

文件系統：內部管理系統

文件編號：M-W-2-022

版本：2

頁次：3 of 3

第十四條：申訴事件有下列情形之一者，申訴處理委員會得不予受理：

- (一) 申訴方式程序未依第六條所定程序者。
- (二) 提出申訴已逾一年申訴期限者。
- (三) 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者。
- (四) 對不屬於性騷擾範圍之事件提出申訴者。
- (五) 申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人者。

第十五條：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。申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收受書面通知次日起二十日內，以書面提出申復，並應附具書面理由，由申訴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。

第十六條：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。

第十七條：本公司員工如經調查確有性騷擾之事實，視情節輕重予以懲處，並對其作成申誡、小過、大過、調職、降級、解聘（僱）等處分之建議，如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲處建議；其涉及刑事責任時，得移送司法機關處理。

性騷擾行為經證實有誣告之事實者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

第十八條：本公司各級主管不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處分，如經查明屬實，視情節輕重予以必要之處分。

第十九條：本公司對性騷擾行為應採取追縱、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，本公司得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第二十條：違反第三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；如本公司業已賠償時，對於行為人有求償權。

第二十一條：本辦法由總經理核定公布後實施，修訂時亦同。