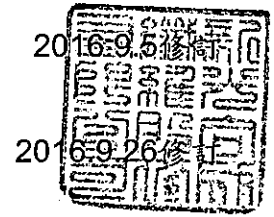


# 新光合纖、泛亞聚酯工業及新纖工業公司 「工作場所」性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法



- 一、新光合纖、泛亞聚酯工業及新纖工業公司(以下簡稱公司)為提供人員(包含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生)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及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，訂定本辦法。
- 二、倘若屬第一條所列之人員於非公司所能支配、管理之工作場所工作者，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，並事前詳為告知。
- 三、本辦法所稱之性騷擾，係依性別工作平等法第十二條之定義，屬前條所列人員於執行職務時，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；或主管對前條所列人員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。具體而言，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。
- 四、公司設置工作場所性騷擾申訴管道如下：
  - (一)申訴受理單位：人力資源處
  - (二)申訴電子信箱：[pnl@shinkong.com.tw](mailto:pnl@shinkong.com.tw)
  - (三)人力資源處接獲申訴後，須呈報人資處級以上主管。經核定受理之案件，由人力資源處負責召集「工作場所性騷擾申訴處理委員會」以及後續核定懲處執行之工作。
- 五、公司定期於新人訓練中實施防治工作場所性騷擾之訓練課程，並將性騷擾防治相關資訊於員工內部網站或工作場所顯著之處公開揭示。

- 六、公司知悉有性侵害或性騷擾之情形時，除採取立即且有效之糾正及補救措施外，並注意下列事項：
- (一)保護被害人之權益及隱私。
  - (二)對所屬場域空間安全之維護或改善。
  - (三)對行為人之懲處。
  - (四)其他防治及改善措施。
- 七、公司設置工作場所性騷擾申訴處理委員會，負責處理工作場所性騷擾申訴案件。申訴處理委員會置主任委員一名，由人資處級主管擔任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；置委員三人至七人，並視需要聘請專家學者擔任委員，且委員會之女性成員代表不低於二分之一。派遣勞工於執行職務時如遭受性騷擾事件，公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。
- 八、性騷擾申訴應填具申訴表(附件一)，以言詞或書面提出並簽名或蓋章，以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。同時必須載明下列事項：
- (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(包含人/事/時/地/物及相關證據)。
- 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。
- 九、工作場所性騷擾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。
- 十、公司調查性騷擾事件時，依照下列調查原則為之：
- (一)性騷擾事件之調查，以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私及人格法益。
  - (二)性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
  - (三)被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
  - (四)性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並視需要得邀請相關學識經驗者協助。
  - (五)性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
  - (六)調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由

當事人閱覽或告以要旨。

(七)處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(八)對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不為不當之差別待遇。

十一、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，工作場所性騷擾申訴處理委員會主任委員應終止其參與，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。

十二、工作場所性騷擾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，應做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議(附件二)。

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。

申訴處理委員會之決議應以書面通知申訴人、被申訴人及公司，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。

十三、有下列情形之一者，當事人對工作場所性騷擾申訴處理委員會之決議提出申復：

(一) 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。

(二) 申訴處理委員會之組織不合法者。

(三) 性騷擾防治準則第15條規定應迴避之委員參與決定者。

(四) 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。

(五) 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。

(六) 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。

(七) 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。

(八) 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。

(九) 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

十四、性騷擾行為經調查屬實者，公司得視情節輕重，對被申訴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，公司並應視情況提供申訴人適當之協助。性騷擾行為經證實為誣告者，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。

十五、公司對工作場所性騷擾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。

十六、當事人有輔導、醫療或法律協助等需要者，公司得視情況主動轉介或提供專業輔導、醫療機構或法律協助。

十七、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。

十八、性騷擾之行為人如非公司員工，公司將依本辦法提供應有之保護。

十九、本辦法未盡事宜，依性別工作平等法辦理。

十九、本辦法經總經理核准後公告實施，修訂時亦同。

## 工作場所性騷擾申訴表

申訴日期： 年 月 日

申訴人姓名：

單位：

員工編號：

職稱：

被申訴人姓名：

單位：

職稱：

事實陳述：(人、事、時、地、物)

人力資源部	人力資源處			申訴人
協理	經(副)理	課長	經辦	

--	--	--	--	--

受理單號：人資字第

號(由人資單位填寫)

附件二

## 工作場所性騷擾調查結果表

調查結果：依據受理單號人資字第		號之案件(詳如附件)		
總經理	人力資源部	人力資源處		
	協理	經(副)理	課長	經辦

性騷擾申訴處理委員會委員