

# 磐亞股份有限公司性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理要點

104.06 修訂

## 一、目的：

本公司為防治工作場所性騷擾行為，維護性別平等及人格尊嚴，依據「性別工作平等法」第十三條及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則制定本辦法。

## 二、適用範圍：包含受僱者（含派遣勞工、實習生及技術生）及求職者。

## 三、相關參考文件：

1. 性別工作平等法及其施行細則
2. 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則
3. 性別工作平等申訴審議處理辦法

## 四、定義：

### 1. 性騷擾：

1.1 本公司受僱者於執行職務時，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。

1.2 本公司各級主管對受僱者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或行為，作為勞動契約成立、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。

2. 求職者：謂向本公司應徵工作之人。

## 五、性騷擾防治措施：

1. 本公司各級主管，不得利用工作上之權力、機會或方法，對其受僱者、業務往來之外部人員、外包人員或求職者性騷擾。

2. 本公司受僱者不得於工作場所對其他受僱者性騷擾；亦不得於其他受僱者執行職務時對其性騷擾。

3. 工作場所如發生性騷擾之情形時，相關單位主管應予勸阻，或為其他適當之處置，未予以勸阻或為其他適當之處置而有縱容之嫌者，員工得以申訴之。

4. 公司為致力防治性騷擾事件之發生，以保護受僱者免於性騷擾，應對受僱者施以性騷擾防治之教育講習。受僱者對該項之教育訓練，有接受之義務。

### 5. 申訴及調查：

5.1 受僱者或求職者於工作場所遭受性騷擾時，得利用公司設置之性騷擾申訴電子信箱，向人事單位提出申訴。

5.1.1 申訴專線電話：02-23511212 #853

5.1.2 申訴傳真號碼：02-23572371

5.1.3 申訴電子信箱：hr@pacc.com.tw

5.2 受僱者申訴時，可以「口頭」或「書面」方式提出。以口頭提出申訴者，受理人

員應作成書面紀錄，並由申訴人簽名蓋章以確認；以申訴書提出者，應載名列下事項：

5.2.1 申訴人姓名、單位、職稱、住居所、聯絡電話，及被指控人之姓名、單位、職稱

5.2.2 事實內容經過、地點、時間

5.2.3 申訴日期

5.2.4 有代理人者，應檢附委任書，並載名姓名、住居所、聯絡電話

申訴書或言詞作成之紀錄不合於前項規範，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。

5.3 人事單位接獲申訴事件時，應由人事單位呈報總經理，組成「性騷擾申訴處理委員會」（以下簡稱委員會），委員會置主任委員一名，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；其組織委員共三至七人，其中女性委員人數不得少於二分之一，本公司得視需要指定熟悉勞工事務者或員工代表參與，且與案件有關之人員應迴避成為委員會之成員。派遣勞工如遭受本公司受僱者性騷擾時，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。

5.4 委員會應以全體委員出席，出席委員過半處之決議，作成處理決定。經決議議定申訴成立者，得做成懲戒或其他處理之建議，移送本公司管理部，並將結果函覆申訴人及被申訴人，且由人事單位執行相關懲處。

5.5 申訴處理委員會調查過程中應維護當事人隱私權及其他人格法益，以保密方式處理申訴案件，不得洩漏當事人之姓名或其他足資識別申訴身分之相關資料。

5.6 申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具有相關學識經驗者協助。

5.7 申訴案件應於受理申訴日起二個月內做成裁決結果，必要時得延長一個月，並通知當事人。當事人對申訴案件之決議有異議者，得於收到書面決議次日起二十日內向人事單位提出申覆，申覆案件應負具書面理由，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。

## 六、懲戒：

1. 經「性騷擾申訴處理委員會」判定性騷擾成立者，管理部依情節輕重對被申訴者作成申誡、記過、大過、調職、降職等過分，或依勞動基準法第十二條第一項第二款終止勞動契約。依情形如有調動申訴人之必要時，其相關聘僱條件，不得為不利之變更。
2. 如申訴案件經調查結果，認定有挾怨報復或虛構誣告之事實時，應將誣告者（及申訴人）移送獎懲委員會，依前項規定懲戒。

七、本辦法經呈總經理核准後實施，修訂時亦同。