

# 萬泰科技股份有限公司

2024年7月29日製訂	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒	部門編號：U000
編訂者：翁紫瑜	辦法	規章編號：HR049
<b>第一條 目的</b>	本公司為防治工作場所性騷擾（以下簡稱性騷擾），及妥善處理員工性騷擾申訴案件，並立即採取有效之糾正及補救措施，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，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。	
<b>第二條 流程</b>	詳見附錄一	
<b>第三條 主、協辦單位</b>	主辦單位：人資部。 協辦單位：各部門及調查委員。 調查委員：由雇主(或高階主管)或事業單位指定熟悉勞工事務者或員工代表共同組成申訴處理委會，人力資源部門主管為當然委員外，其餘委員由總經理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。	
<b>第四條 執行說明</b>	本公司為提供全體員工、契約工、派遣勞工、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。  1.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。  2.公司各級主管對於其所屬員工或其他員工相互間及求職者間，不得有下列之行為： 2.1 以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意、脅迫或冒犯之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響工作表現。 2.2 主管對下屬或求職者以明示或暗示之性要求、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、配置、報酬、考績、升遷、降調、獎懲之交換條件。 性騷擾之行為人如非本公司員工或申訴人如派遣勞工，本公司仍應依本辦法相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。  3.本公司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。  4.性騷擾之申訴，原則上以具名書面為之，如以言詞提出申訴者，受理人員或單位作成書面紀錄，並向申訴人朗讀或閱讀，確認其內容無誤後，由申訴人簽名，並載明下列事項： 4.1 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期及時間地點。 4.2 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。 4.3 申訴之事實及內容。	

# 萬泰科技股份有限公司

2024年7月29日製訂	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒 辦法	部門編號：U000
編訂者：翁紫瑜		規章編號：HR049

5. 本公司就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、電子信箱，並將相關資訊公開揭示於工作場所顯著處。
6. 申訴人提出性騷擾申訴時，若欲撤回，應於決議前撤回申訴，申訴經撤回者，不得就同一事由再申訴。若申訴案件受理後，申訴人欲撤回申訴，應徵得被申訴人之同意。
7. 處理性騷擾申訴時，將組成調察小組調察。  
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。
8. 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，若為當事人四等親內，應自行迴避。
9. 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。
10. 申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會。
11. 申訴事件應由主委七日內召集調查委員調查，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，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復，並應附具理由，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。
12. 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。
13. 性騷擾行為經調查屬實者，將視情節輕重，對相對人依工作規則規定懲處。如涉及刑事責任時，本公司將協助申訴人提出告訴。性騷擾行為經證實為誣告，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則規定懲處。
14. 本公司對性騷擾行為應採取追蹤及監督，確保懲戒措施有效執行，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，本公司將協助轉介至專業輔導或醫療機構。

## 第五條 範例 略

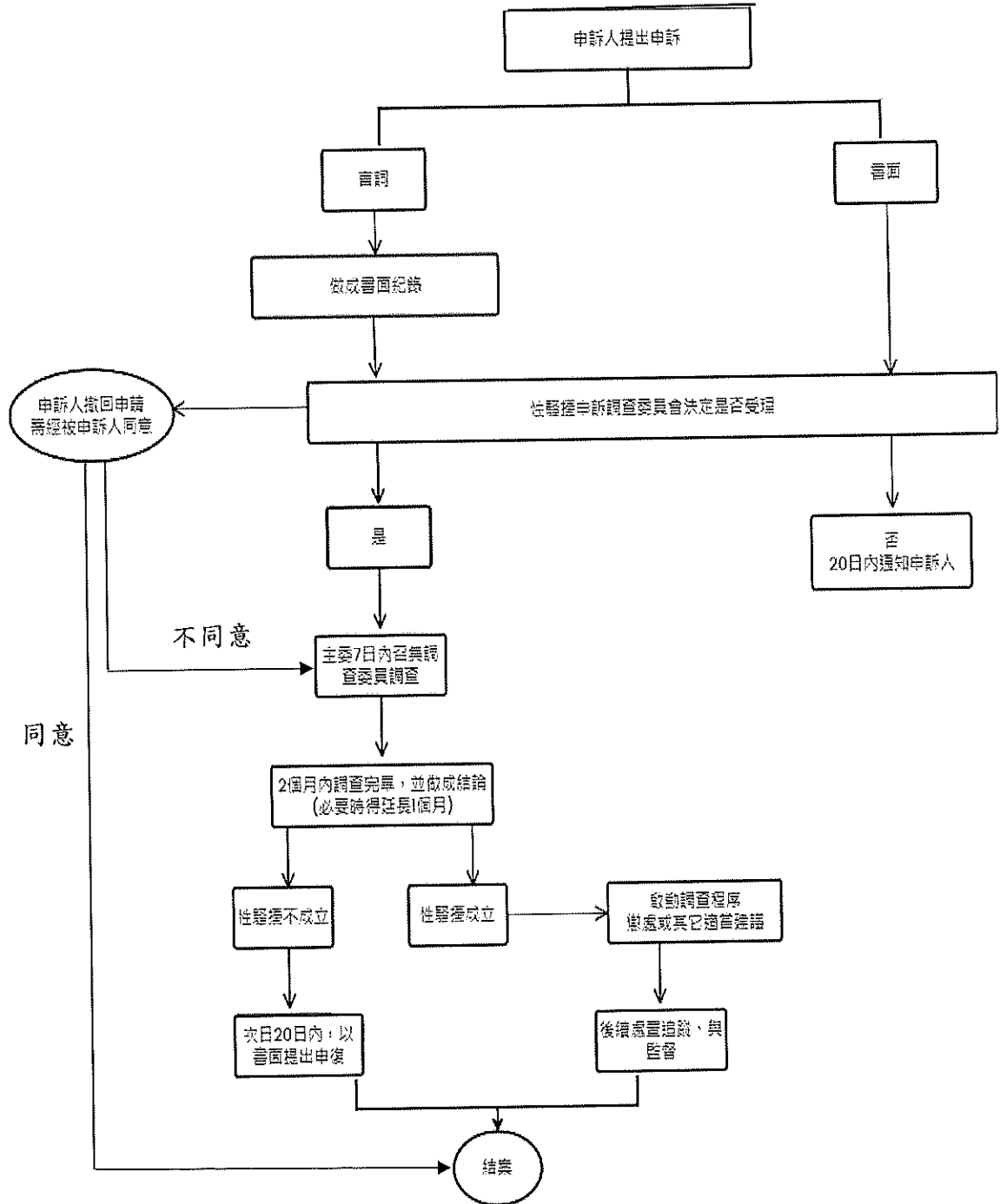
# 萬泰科技股份有限公司

2024年7月29日製訂	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒 辦法	部門編號：U000
編訂者：翁紫瑜		規章編號：HR049
<b>第六條 使用表格</b>	「僱用員工三十人以上未滿五百人中型事業單位禁止工作場所性騷擾之書面聲明」。 附表一 「性騷擾申訴書」附表二 「性騷擾申訴委任書」附表三	
<b>第七條 檢核</b>		
<b>第八條 參考資料</b>	「僱用員工30人以上500人以下中型事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法範本(勞動部)	
<b>第九條 附則</b>	本準則經總經理核准後公告實施，修改時亦同。	

# 萬泰科技股份有限公司

2024年7月29日製訂	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法	部門編號：U000
編訂者：翁紫瑜		規章編號：HR049

附錄一 職場性騷擾申訴調查處理流程圖



## 僱用員工三十人以上未滿五百人中型事業單位禁止工作場所性騷擾之書面聲明書(附表一)

### 萬泰科技(股)公司禁止工作場所性騷擾之書面聲明

萬泰科技(股)公司(以下簡稱本公司)依據性別工作平等法第十三條,以及勞動部所訂定工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第四條之規定,特頒布此一禁止工作場所性騷擾之書面聲明,並訂定處理此類事件之申訴程序,以提供本公司所有員工、派遣勞工免於性騷擾侵擾之工作環境。為維護此一承諾,本公司特以書面加以聲明,絕不容忍任何本公司之管理階層主管、員工同仁(包括求職者)、派遣勞工、顧客及第三者等,從事或遭受下列之性騷擾行為。本聲明所稱之性騷擾行為,是指性別工作平等法第十二條所規定者,包括:

- (1)僱主(或高階主管)對受僱者(或求職者)所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、降調或獎懲之交換條件。
- (2)任何人(包括顧客或第三者)在受僱者執行職務時,以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為,對她(他)造成敵意性、脅迫或冒犯性之工作環境,致侵犯或干擾她(或他)人格尊嚴、人身自由或影響她(或他)工作表現。

上述這些行為包括具有性意涵、性暗示及與性(或性特徵)有關之言語或動作;展示具有性意涵或性誘惑之圖片、文字及視覺資料,以及不當之肢體碰觸等。

派遣勞工遭受本聲明所稱之性騷擾行為時,依本公司所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之相關規定辦理。

本公司所有員工、派遣勞工均有責任協助確保免於性騷擾之工作





## 性騷擾申訴委任書

附表三

本人\_\_\_\_\_委任\_\_\_\_\_為代理人，受委任代理人就本人與\_\_\_\_\_間性騷擾案件，有為一切申訴行為之代理權限，並有撤回申訴之特別權限，茲依法提出本委任書。

此致

萬泰科技(股)有限公司

委任人： \_\_\_\_\_(簽名或蓋章)

受委任代理人： \_\_\_\_\_(簽名或蓋章)

西元

年

月

日