

	台虹科技股份有限公司	版次	02
文件编号	说明书	页数	1/7
TE00-007	性骚扰防治措施申诉及惩戒办法	发行日期	2019/03/01

1. 目的：

为维护全体员工之工作权益，提供员工免于性骚扰及性侵犯之工作环境，采取适当之预防、纠正、惩戒及处理措施，并确实维护当事人之隐私，特依性别工作平等法第十三条第一项，以及行政院劳动部颁布『工作场所性骚扰防治措施及惩戒办法订定准则』之相关规定，订定本办法。并设立申诉处理委员会。

2. 范围：

凡本公司全体员工及求职者一律适用本办法。

3. 权责：

本办法之管理者为人资行政处主管。

4. 参考数据：

- 4.1 性别工作平等法及其施行细则
- 4.2 工作场所性骚扰防治措施及惩戒办法
- 4.3 性骚扰防治法
- 4.4 性骚扰防治准则
- 4.5 工作规则
- 4.6 员工奖惩办法
- 4.7 执行职务不法侵害预防办法

5. 定义：

5.1 本办法所称之性侵犯、性骚扰行为,除依刑法、民法及性侵害犯罪防治法规定外,凡本公司员工相互间(含同性或异性)发生下列行为时均属之。

5.1.1 因性别差异所产生之侮辱、蔑视或歧视之态度或行为。

5.1.2 与性有关之不适当、不悦、冒犯性质之语言、身体碰触或性要求。

5.1.3 强暴及性攻击。

5.1.4 展示或播送具性意或含性诱惑之图片、文字、声音、影像或其他物品。

	台虹科技股份有限公司	版次	02
文件编号	说明书	页数	2/7
TE00-007	性骚扰防治措施申诉及惩戒办法	发行日期	2019/03/01

5.1.5 交换式工作场所性骚扰：以明示或暗示之性要求、具有性意味或性别歧视之

言词或行为，作为交换劳动契约之成立、存续、变更或调动、升迁、考绩、奖金、报酬、奖惩之交换条件之情形。

5.1.6 敌意性工作场所性骚扰：于执行职务时，任何人以性要求、具有性意味或性

别歧视之言词或行为，对其造成敌意性、胁迫性或冒犯性之工作环境，致侵犯或干扰其人格尊严、人身自由或影响其工作表现之情形。

5.2 事实发生地及单位权责：

5.2.1 公司厂区内或职务上之性骚扰行为，由本办法所定申诉处理委员会办理。

5.2.2 非公司厂区内或非属职务内之性骚扰行为，则由公司申诉处理委员会受理后，通报高雄市政府社会局办理。

5.3 事务局：负责各类记录作成及各项事务联系。

6.内容说明

6.1 性别歧视之禁止

6.1.1 对求职者或受雇者之招募、甄试、进用、分发、配置、考绩或升迁等，不得因性别或性倾向而有差别待遇。但工作性质仅适合特定性别者，不在此限。

6.1.2 为受雇者举办或提供教育、训练或其他类似活动，不得因性别或性倾向而有差别待遇。

6.1.3 为受雇者举办或提供各项福利措施，不得因性别或性倾向而有差别待遇。

6.1.4 对受雇者薪资之给付，不得因性别或性倾向而有差别待遇；其工作或价值相同者，应给付同等薪资。但基于年资、奖惩、绩效或其他非因性别或性倾向因素之正当理由者，不在此限。亦不得以降低其他受雇者薪资之方式，规避本项之规定。

6.1.5 对受雇者之退休、资遣、离职及解雇，不得因性别或性倾向而有差别待遇。工作规则、劳动契约，不得规定或事先约定受雇者有结婚、怀孕、分娩或育儿之情事时，应行离职或留职停薪；亦不得以其为解雇之理由。

6.2 防治措施

6.2.1 本公司应于明显之处所明确标示「本工作场所禁止性骚扰」之书面声明。

6.2.2 本公司应实行适当措施，防制本办法所列性骚扰行为，消除工作场所内源自于性或性别的敌意因素，以保护所属人员、求职者及受服务人员不受性骚扰之威胁，提供免受性骚扰之工作及服务环境。公司应设置专线电话、传真或专用信箱等方

	台虹科技股份有限公司	版次	02
文件编号	说明书	页数	3/7
TE00-007	性骚扰防治措施申诉及惩戒办法	发行日期	2019/03/01

法广纳建言，并处理性骚扰相关之申诉事件。并将相关信息于明显处所泄漏及列入教育训练课程，以确保全体同仁均知悉。

6.2.3 本公司应利用各项会议、内部网络及各类公告平台等各种传递讯息方式，加强所属员工有关性骚扰防措施及申诉管道之倡导，并于不定期的各种训练、讲习课程中，合理规划性别平权及性骚扰防治相关课程。

6.2.3 如有性骚扰或疑似情事发生时，应即检讨、改善防治措施。对性骚扰事件之决议及处理应采取追踪、考核及监督，以确保惩戒或处理措施有效执行，并避免相同事件或报复情事发生。

6.2.4 本公司于知悉有性骚扰之情形时，不论是否提出申诉，均将采取立即且有效之纠正及补救措施，并注意下列事项：

- (1) 保护被害人之权益及隐私。
- (2) 对所属场域空间安全之维护或改善。
- (3) 其他防治及改善措施。

6.2.5 本公司依性别工作平等法之工作场所性骚扰预防、纠正及补救义务，不因申诉不受理而受影响。

6.2.6 同仁对于性骚扰防治相关问题及建议，除依本法 6.4.1 项申诉管道提出外，亦可于 E-HR 系统之讨论区或各厂员工意见箱提出。

6.3 促进工作平等措施

相关措施均订定于工作规则，并经劳资双方同意后，由主管机关核备。

6.4 申诉管道及处理委员会

6.4.1 为处理有关性骚扰、性侵犯和性暴力之申诉案件，特设置申诉处理委员会，申诉管道如下：

- (1) 申诉专线电话：07-8139989 转 52333

	台虹科技股份有限公司	版次	02
文件编号	说明书	页数	4/7
TE00-007	性骚扰防治措施申诉及惩戒办法	发行日期	2019/03/01

(2) 申诉传真号码：07-8139971

(3) 申诉专用信箱：hr@taiflex.com.tw

(4) 专责处理人员：人资行政处主管

6.4.2 申诉处理委员会设主任委员 1 人，由本公司负责人指定有关主管兼任，并为会议主席，主任委员因故无法主持会议时，得指定委员代理之。

6.4.3 委员设置 4 人，由公司指派相关主管 2 人，员工代表 2 人，其中女性代表不得少于二分之一。委员任期三年，期满得续聘(派)之，任期内出缺时，继任委员任期至原任期届满之日止。

6.4.4 本委员会事务局，由人资行政处担当兼任，并指定 1 人担当。

6.4.5 本委员会开会时，应有全体委员二分之一以上出席始得开会，决议之作成应有出席委员过半数之同意。

6.5 性骚扰事件之申诉，受害人或其法定代理人或其委任代理人应自事实发生之日起一年内向申诉处理委员会提出。

6.5.1 前项申诉得以言词或书面提出。以言词提出者，事务局应作成性骚扰申诉书（表单一），经向申诉人朗读或使阅读，确认其内容无误后，由其签名或盖章。

6.5.2 前项书面应由申诉人签名或盖章，并载明下列事实及事项：

(1) 申诉人姓名、性别、年龄、身分证字号或护照号码、服务单位及职称、住所或居所、联络电话、申诉日期。

(2) 有委任代理人者，应检附委任书，并载明其姓名、性别、年龄、身分证字号或护照号码、职业、住居所、联络电话。

(3) 有法定代理人者，载明其姓名、性别、年龄、身分证字号或护照号码、职业、住居所、联络电话。

	台虹科技股份有限公司	版次	02
文件编号	说明书	页数	5/7
TE00-007	性骚扰防治措施申诉及惩戒办法	发行日期	2019/03/01

(4) 申诉之事实内容及可取得之相关证据。

(5) 请求事项。

6.5.3 申诉书或言词作成之纪录不合前项规定，而其情形可补正者，应通知申诉人于

14 日内补正。

6.5.4 申诉人或其授权代理人得以在申诉案件做成决议前，以性骚扰申诉撤回申请书（表单二）撤回申诉，经送达委员会后即予以结案备查，并不得就同一事实再提出申诉。

6.5.5 申诉委员会评议程序如下：

(1) 事务局接获性骚扰申诉案件，应于 3 日内提委员会决议是否受理调查。

(2) 受理之申诉案件，主任委员应于 3 日内指定 3 位委员组成项目小组进行调查。

(3) 项目小组进行调查过程应保护当事人之隐私权及人格法益。

(4) 调查结束后，应作成调查报告书(窗体三)，提报委员会决议。

(5) 申诉案件之决议，得事前通知当事人到场说明，必要时并得邀请与案情有关之人员或专家、学者列席参加。

(6) 委员会对申诉案件之决议，应做出成立或不成立之决定。决定成立者，应作成惩处及其他适当处理之建议；不成立者，仍应斟酌审议情形，为必要处理之建议：经证实有诬告之事实者，亦对申诉人为适当之惩戒或处理。

(7) 前项决议，应以书面通知申诉人、申诉之相对人及人事管理部门。

(8) 申诉应自提出受理起三个月内结案，必要时，得延长一个月，并通知当事人。申诉人及申诉之相对人对申诉案之决议有异议者，得于 20 日内提出申覆。经结案后，不得就同一事由，再提出申诉。

	台虹科技股份有限公司	版次	02
文件编号 TE00-007	说明书	页数	6/7
	性骚扰防治措施申诉及惩戒办法	发行日期	2019/03/01

(9) 被申诉人有配合调查之义务。

6.5.6 委员会认定属实之申诉案件且经决议后，相关调查资料留存于被申诉人之人事资料中。认定申诉事实不成立之调查案件，相关调查资料应予归档管理。

6.5.7 申诉案件有下列各款情形之一者，不予受理：

- (1) 以口头、电话、传真、电子邮件等方式提出申诉，逾期未以书面补正者。
- (2) 提出申诉逾申诉期限者。
- (3) 申诉人非性骚扰事件受害人或其法定代理人或其委任代理人者。
- (4) 同一事由经申诉决定确定或已撤回后再提起申诉者。
- (5) 无具体之事实内容或未具事实姓名、部门及住居所及相关信息者。
- (6) 申诉书或言词作成之纪录不合规定，经通知申诉人未能于期限内补正者。

6.6 参与申诉案件之处理、调查、决议之人员，对于知悉之内容应予保密，若有违反者，依法惩处，并解除其聘(派)任。

6.6.1 性骚扰事件之处理，有下列情形之一者，处理、调查与决议人员应自行回避：

- (1) 本人或其配偶、前配偶、四亲等内之血亲或三亲等内之姻亲或曾有此关系者为事件之当事人时。
- (2) 本人或其配偶、前配偶就该事件与当事人有共同权利人或共同义务人之关系者。
- (3) 现为或曾为该事件当事人之代理人、辅佐人者。

	台虹科技股份有限公司	版次	02
文件编号	说明书	页数	7/7
TE00-007	性骚扰防治措施申诉及惩戒办法	发行日期	2019/03/01

(4) 于该事件，曾为证人、鉴定人者。

6.6.2 性骚扰事件申诉之处理、调查与决议人员有下列情形之一者，当事人得申请回避：

(1) 有本法第 6.6.1 项所定之情形而不自行回避者。

(2) 有具体事实，足认其执行调查有偏颇之虞者。

前项申请，应举其原因及事实，向申诉处理委员会为之，并应为适当之释明；被申请回避之调查人员，对于该申请得提出意见书。

被申请回避之调查人员在申诉处理委员会就该申请事件为准驳前，应停止调查工作。但有急迫情形，仍应为必要处置。

6.6.3 处理、调查与决议人员有第 6.6.1 项所定情形不自行回避，而未经当事人申请回避者，应由该性骚扰申诉处理委员会命其回避。

6.7 申诉案件经委员会决定确定后，有下列情形之一者，当事人得向委员会申请再议：

6.7.1 决定与载明之理由显有矛盾者。

6.7.2 委员会之组织不合法者。

6.7.3 本办法应回避之委员参与决定者。

6.7.4 参与决定之委员关于该申诉案件违背职务，犯刑事上之罪，经有罪判决确定者。

6.7.5 证人、鉴定人为决定基础之证言、鉴定为虚伪陈述者。

6.7.6 为决定基础之证物，系伪造或变造者。

6.7.7 为决定基础之民事、刑事或行政诉讼判决或行政处分，依其后之确定裁判或行政处分已变更者。

6.7.8 发现未经斟酌之证物或得使用该证物者。

	台虹科技股份有限公司	版次	02
文件编号 TE00-007	说明书	页数	8/7
	性骚扰防治措施申诉及惩戒办法	发行日期	2019/03/01

6.7.9 原决定就足以影响决定之重要证物遗漏未斟酌者。

申请再评议应于十日内为之。其期间自申诉决定书送达当事人之日起算。

但再评议之事由发生在后或知悉在后者，自知悉时起算。

申请再评议应以书面叙述理由,连同申诉决定书复印件，向原为申诉决定之委员会为之。

委员会认为再评议无理由者，应维持原申诉决定;有理由者，应变更原申诉决定，并通知当事人及相关单位。

再评议除本办法外，准用申诉程序之规定。

6.7.10 当事人申请再议时，公司应另行指派其他委员或外聘专家学者调查及决议。

6.7.11 当事人不服再议后之调查结果及判决者，若为本法第 5.1.5 项所定『交换式工作

场所性骚扰』或第 5.1.6 项所定『敌意性工作场所性骚扰』，得于调查结果通知到达之三十日内，向劳动部提出再申诉。其他不属于厂区内或非属职务上行为之性骚扰案件则向高雄市社会局提出再申诉。

6.8 申诉处理委员会调查性骚扰事件时，应依照下列调查原则为之：

6.8.1 性骚扰事件之调查，应以不公开之方式为之，并保护当事人之隐私及人格法益。

6.8.2 性骚扰事件之调查应秉持客观、公正、专业原则，给予当事人充分陈述意见及答辩之机会。

6.8.3 被害人之陈述明确，已无询问必要者，应避免重复询问。

6.8.4 性骚扰事件之调查，得通知当事人及关系人到场说明，并得邀请相关学识经验者协助。

6.8.5 性骚扰事件之处理，应避免当事人或证人对质。

6.8.6 调查人员因调查之必要，得于不违反保密义务范围内另作成书面资料，交由当事人阅览或告以要旨。

	台虹科技股份有限公司	版次	02
文件编号	说明书	页数	9/7
TE00-007	性骚扰防治措施申诉及惩戒办法	发行日期	2019/03/01

6.8.7 处理性骚扰事件之所有人员，对于当事人之姓名或其他足以辨识身份之数据，除有调查必要或基于公共安全之考虑者外，应予保密。

6.8.8 性骚扰事件调查过程中，得视当事人之身心状况，主动转介或提供心理辅导及医疗与法律协助。

6.8.9 对于在性骚扰事件申诉、调查、侦查或审理程序中，为申诉、告诉、告发、提起诉讼、作证、提供协助或其他参与行为之人，不得为不当之差别待遇

6.9 本公司各级主管不得因员工提出申诉或协助他人申诉，而予以解雇、调职或为其他不利之处分，如经查明属实，视情节轻重予以必要之处分。

6.10 本公司员工如经调查确有性骚扰之事实，视情节轻重依工作规则、员工奖惩办法等相关惩处规定对其作成申诫、小过、大过、调职、解聘(雇)等处分之建议，如经证实有诬告之事实者，亦对申诉人为适当之惩处建议;其涉及刑事责任时，得移送司法机关处理。申诉案件经调查属实，加害人应负损害赔偿赔偿责任。虽非财产上之损害，亦得请求赔偿相当之金额，并得请求回复名誉之适当处分。

6.11 本公司对性骚扰申诉案件应采取事后追踪，确保申诉决定确实有效执行，并避免有相同事件或报复情事之发生。

6.12 委员会认为当事人有辅导、医疗等需要者，得协助转介至专业辅导或医疗机构。

6.13 性骚扰之行为人如非本公司相关人员，本公司应依本办法提供应有之保护。

7. 使用窗体：

7.1 性骚扰申诉书(TE00-007-01-01)

7.2 性骚扰申诉撤回申请书(TE00-007-02-01)

	台虹科技股份有限公司	版次	02
文件编号	说明书	页数	10/7
TE00-007	性骚扰防治措施申诉及惩戒办法	发行日期	2019/03/01

7.3 性骚扰申诉调查报告(TE00-007-03-01)

7.4 性骚扰申诉决议记录(TE00-007-04-01)

7.5 性骚扰再决议申请书(TE00-007-05-01)

8. 附件

性骚扰防治措施申诉评议委员会第三届委员名册

(窗体一)

裁决	审查	申请者

台虹科技股份有限公司
性骚扰申诉书

<申诉人姓名>	所属部门	职称	联络电话
			(日)
			(夜)
	住址:	身分证 NO.	
	性别:	出生日期:	
<被申诉人姓名>	所属部门	职称	联络电话
			(日)
			(夜)
事发时间:		事发地点:	
性骚扰事实经过:			
提供之相关证物(人证、物证):			
请求事项:			
申诉人签名:	申诉日期:	是否受理:	

	年 月 日	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
1.本申诉书所载之数据应详实,严禁诬陷,违者依规定议处。		
2.如为代理人提出者,应检附委任书,并载明其姓名、住居所、电话。		
3.申诉书编号由申诉处理委员会填写。		
4.申诉处理以不公开为原则,并保证保护当事人之隐私及人格法益。		
5.本申请书为机密,不得影印流传。		

申诉专线:07-8139989 转 52333

申诉传真:07-8139971

申诉信箱:hr@taiflex.com.tw

TE00-007-01-01

(窗体二)

台虹科技股份有限公司
性骚扰申诉撤回申请书

裁决	审查	申请者

撤回申请书编号:_____

<申请人姓名>	所属部门	职称	联络电话:
			(日)
			(夜)
	住址:	身分证 NO.	
性别:	出生日期:		

原申诉书编号:

申诉撤回理由:

原申诉是否已做成决议: 是 否

申请日期: 年 月 日 申请人签名:

是否受理: 是 否

1.本申请书所载之内容数据应详实。

2.如为代理人提出者,应检附委任书,并载明其姓名、住居所、电话。

3.申请书编号由申诉处理委员会填写。

4.申诉案一经撤回,不得就同一事由再提出申诉。

5.本申请书为机密,不得影印流传。

TE00-007-02-01

建议处理方式:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

附件共: 件 调查小组召集人: 调查完成日期: 年 月 日

1.调查过程应保护当事人之隐私及人格法益。

2.调查过程应以严肃及专业之态度来处理。

3.以公正客观的收集相关之事实,勿急于做成判断。

4.本调查书为机密,不得影印流传。

TE00-007-03-01

裁决	审查	申请者

1.委员会开会时,应有全体委员 1/2 以上出席始得开会,有出席委员过半数之同意始得做成决议,可否票数相同时,取决于主席。

2.申诉人及申诉之相对人对申诉案之决议有异议者,得于十日内提出申诉。

3.经结案后,不得就同一事由再提出申诉。

4.本记录为机密,不得影印流传。

TE00-007-04-01

(窗体五)

台虹科技股份有限公司
性骚扰再决议申请书

裁决	审查	申请者

再决议申请书编号: _____

<申诉人姓名>	所属部门	职称	联络电话:
			(日)
			(夜)
	住址:	身分证 NO.:	
	性别:	出生日期:	

