

台灣新光保全股份有限公司

文件類別	辦法	文件編碼	AB0035	版次	1
文件名稱	性騷擾防治辦法	修訂日期	2009.11.24	頁次	1/3

- 1、目的：為提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，及保護被害人，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護員工、被害人權益及隱私，本公司特依「性別工作平等法」，行政院勞工委員會頒佈「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，及「性騷擾防治法」等相關法令，制訂本辦法。
- 2、適用：本公司全體員工及求職者。
- 3、定義：
 - 3.1 本辦法所稱性騷擾，係指員工於執行職務時，任何人(含各級主管、員工、客戶…等)對其具有下列行為：
 - 3.1.1 因性別差異所產生侮辱、藐視或歧視之態度及行為。
 - 3.1.2 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。
 - 3.1.3 以性行為或性有關之行為為交換報償之條件。
 - 3.1.4 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關行為。
 - 3.1.5 猥褻或性侵害行為。
 - 3.1.6 展示具性意涵或性誘惑之圖片、文字、聲音、影片或陳列物。
 - 3.1.7 其他合於性別工作平等法第十二條所定義之行為、語言及動作。
 - 3.2 當事人：申訴人及被申訴人。
 - 3.3 性騷擾申訴處理委員會：簡稱委員會。
- 4、權責：
 - 4.1 本辦法之擬修訂：人力資源部。
 - 4.2 本辦法之核定：總經理
- 5、作業流程
 - 5.1 申訴流程：
 - 5.1.1 書面申訴：事實發生後→當事人具名書面向人力資源部申訴。
 - 5.1.2 口頭申訴：口頭向主管或單位所屬上級主管申訴→主管受理→糾正及補救措施→知會人力資源部備案。
- 6、作業規定
 - 6.1 申訴及處理：
 - 6.1.1 本公司由人力資源部負責性騷擾防治措施推動、申訴、與懲戒相關事項，並為申訴窗口。受理電話：人力資源部主管電話、電子信箱：hr@sk.com.tw。
 - 6.1.2 向人力資源部提出申訴，原則上應以具名書面為之，如以言詞提出申訴者，受理單位主管應作成書面紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱讀，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或簽章。
 - 6.1.3 書面申訴應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：
 - 6.1.3.1 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
 - 6.1.3.2 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
 - 6.1.3.3 申訴之事實、內容及可供調查之證人、證物等證據。
 - 6.1.4 人力資源部於受理申訴後，應於七天內開始調查，一個月內調查完竣；但重大事件得於二個月內完成調查並提出報告，並於必要時得延長一個月，但須事先通知當事人。
 - 6.1.5 人力資源部為處理性騷擾申訴事宜，必要時得呈報總經理成立臨時性組織「性騷擾申訴處理委員會」：
 - 6.1.5.1 人力資源部主管為當然成員(主管有迴避事由，則由總經理決定)，另推薦總公司或分支單位公正主管或外部專業人士3~5人共同組成，

台灣新光保全股份有限公司

文件類別	辦法	文件編碼	AB0035	版次	1
文件名稱	性騷擾防治辦法	修訂日期	2009.11.24	頁次	2/3

其中女性成員比例不得低於二分之一。

- 6.1.5.2 性騷擾申訴處理委員會成員若與當事人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或曾與有此關係為事件之當事人時，應自行迴避。
 - 6.1.5.3 前項人員應迴避而不自行迴避，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者，當事人得以書面舉其原因及事實，向委員會申請令其迴避。
 - 6.1.5.4 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，委員會應作成不受理之決議結案，申訴人不得就同一事由再為申訴。
 - 6.1.6 委員會受理申訴案件，發現被申訴人係本公司所屬員工以外之人時，應移請法務室協助申訴人依法行使法律權利。
 - 6.1.7 參與申訴案件之調查及決議人員，對於處理內容應予保密，以確保當事人之隱私權；違反者由主任委員解除其選、委任(主任委員違反則由總經理決定)，並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任。
 - 6.1.8 委員會調查申訴案件時，應以公正、客觀立場，予當事人及證人等關係人充份陳述之機會，並於調查過程中視當事人身心狀況，轉介專業機構提供輔導治療。
 - 6.1.9 委員會對於已進入司法程序之申訴案件，或經申訴人書面請求時，得為暫緩調查之決議。於調查完竣後，應以三分之二以上委員出席、出席委員過半數同意(可否同數時，取決於主席)，為附具理由之決議，作成書面記錄密件送達當事人再密封存檔保存 2 年。
 - 6.1.10 委員會之決議，如有 1、應迴避之委員未迴避者。2、有事實足認，為決議之證物係偽造或變造，或為決議基礎之證人虛偽陳述者。3、原決議就足以影響決議之重要證物、證言漏未斟酌，或於決議後始發現足以影響決議之證物、證人者。4 原決議嚴重違背經驗法則或論理法則者。5、決議之結果與理由矛盾者。6、決議有違背法律強制規定之情事者。當事人得於收受委員會之決議書後二十日內，或知悉該等事實起二十日內，以書面具體表明異議之理由向委員會申覆。當事人未具體表明申覆理由時，委員會得逕為駁回申覆之決議，委員會如認該申覆有理由時，應報請總經理重啟調查，申覆調查與決議之程序，準用原申訴程序規定。
- 6.2 懲戒
- 6.2.1 性騷擾行為經調查屬實者，或性騷擾行為經證實有誣告之事實者，委員會視情節輕重，依獎懲辦法，作成獎懲建議送請相關單位依規定獎懲，相關單位於無正當理由時，不得違反委員會之建議。
 - 6.2.2 性騷擾行為如涉及刑事責任時，轉由法務室移送法辦。
- 6.3 為防止及處理性騷擾情事之發生，相關單位應配合下列事項：
- 6.3.1 總公司各部室及各分支單位主管應妥適利用集會、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。
 - 6.3.2 培訓中心適當規劃性別平等及性騷擾防治相關課程，員工均有參與之義務，無故不參加者應簽報懲處。

台灣新光保全股份有限公司

文件類別	辦法	文件編碼	AB0035	版次	1
文件名稱	性騷擾防治辦法	修訂日期	2009.11.24	頁次	3/3

6.3.3 人力資源部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

7、性騷擾防治法規定之踐行

本公司如遇有性騷擾防治法第 13 條情形，即該法所訂之被害人向本公司申訴本公司員工對其為性騷擾，或主管機關將被害人之申訴移請本公司為調查時，本公司將依據該條文規定展開調查，其調查程序及懲戒，准用本辦法之規定，本公司並依法於期限內，將該調查結果以書面通知當事人及主管機關。

8、附則：

8.1 本辦法經總經理核准後公告實施，修改時亦同。

8.2 自 2009 年 11 月 24 日公告實施。

9、附件：

9.1 性騷擾申訴表。

台灣新光保全股份有限公司

文件類別	辦法	文件編碼	AB0035	版次	1
文件名稱	性騷擾防治辦法	修訂日期	2009.11.24	頁次	4/3

台灣新光保全股份有限公司 性騷擾事件申訴表

申訴日期： 年 月 日

申訴人姓名	服務單位	職稱	性別	身分證字號	出生年月日
聯絡地址				連絡電話	
				手機	
事實發生日期	年 月 日 時				
發生內容					
表格如不敷使用 請使用 A4 紙張 另行影印					
相關事證 或人證					
請求事項					
(法定)代理人 (附委任書)	姓名			身分證字號	
	聯絡地址			連絡電話	

注意事項：請填妥資料向本公司人資部申訴

申訴專線電話：(02)7719-9888#20150，傳真：(02)2793-0579，EMAIL：hr@sks.com.tw