

隆大營建事業股份有限公司

性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

第三次修訂：2016.07.07

第二次修訂：2016.06.13

第一次修訂：2012.04.12

定 訂：2002.07.16

第一條、目的

為維護本公司及所屬工作場所免於性·騷擾之環境，以保障本公司所屬員工及洽商廠商之權益，特訂定本辦法。

第二條、依據

依性別工作平等法第十三條第三項、性別工作平等法施行細則第四條及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則等，訂定本辦法。

第三條、適用對象

本公司所屬員工相互間，及員工與服務對象相互間（含同或異性間）發生之性騷擾事件。

第四條、適用範圍

本辦法所稱性騷擾，係指一切與性或性別有關之不受歡迎且令人感到不舒服、不自在、有被侵犯感覺之言語、舉動或其他行為，均屬之：

- (一) 展示具性意涵或性誘惑之圖片或文字。
- (二) 與性或性別有關之不適當、令人不悅或有冒犯性質之言語、身體碰觸，或以猥褻之言語、舉動或其他方法，調戲他人者。
- (三) 以要求、期約或接受性行為或與性有關之行為為交換報償之要約者。
- (四) 有刑法之妨害性自主罪章所列行為者。
- (五) 其他與性或性別有關之騷擾行為。

前項所稱之性行為，係指刑法第十條第五項之性交行為。

第五條、為預防第四條行為之發生，辦理下列工作

- (一) 宣導性騷擾處理與防治觀念，並實施防治騷擾之教育訓練
- (二) 頒佈禁止工作場所性騷擾之書面聲明
- (三) 對調查屬實行為人之懲戒處理方式
- (四) 設置申訴專線和專用信箱

第六條、為處理性騷擾申訴案件，本公司由雇主及受僱者組成性騷擾評議委員會。評議委員會成員七人，其中女性委員不得少於二分之一，由管理部人事組依實際個案簽擬建議名冊辦理，設主任委員一人。

第七條、申訴程序

- (一) 發生本辦法第四條所列事項之本公司員工，應以正式具名之書面資料或口頭方式，向管理部人事組提出申訴。申訴者得要求不向被控者暴露身分。
- (二) 管理部人事組受理申訴後，應於三日內成立性騷擾評議委員會。性騷擾評議委員會七天內展開處理，並於一個月內提出調查報告。但重大案件者得於二個月內提出報告。
- (三) 處理期間，當事人可以要求由輔佐人陪同接受調查。性騷擾評議委員會亦得邀請相關人員參與調查工作。
- (四) 調查結束後，性騷擾評議委員會應就調查過程及裁量結果，向有關單位提出報告，並要求依裁量結果處置。對員工之懲誡，情節輕者，得強制接受心裡輔導及兩性相關課程教育；情節嚴重者，予以免職。當事人若有不服，可依本辦法第十二條申請仲裁。

第八條、申訴人如有明知不實而誣詔被控人之情事者，性騷擾評議委員會得向有關單位建議懲戒之。

第九條、申訴事項涉及性騷擾評議委員會委員本身，或有其他事由足認其執行職務有偏頗之虞者，該委員應自行迴避，申訴當事人及利害關係人亦得聲請其迴避。

前項迴避與否，由性騷擾評議委員會決定之。

第十條、參與調查之人員不得無故缺席，並應對調查內容負保密責任，不得對外洩露，違反者，得由主任委員終止其調查權。

出席人員亦應負前項保密責任，不得對外洩露，違反者簽擬依規定辦理懲處。

第十一條、性騷擾評議委員會於調查期間，發現申訴人有身心問題者，得轉介專業機構提供服務或治療。

第十二條、申訴人或被申訴人任一方對調查處理結果表示異議者，得於裁決書送達後二十日內備具體書面理由向性騷擾評議委員會申請再議，再議以一次為限。

第十三條、申訴人因職場性騷擾致生法律訴訟，於司法機關通知到庭期間，應給予公假。

第十四條、本辦法經總經理核定後公布實施，修正時亦同。