

亞泰金屬工業股份有限公司

性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

第一章 總則

第一條 訂立目的

亞泰金屬工業股份有限公司(以下簡稱本公司)為提供所屬員工、求職者以及其他洽公人員免受性騷擾之工作及服務環境，維護兩性工作平等及人格尊嚴，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，特依「兩性工作平等法」第十三條第一項及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」訂定亞泰金屬工業股份有限公司性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法(以下簡稱本辦法)。

第二條 本公司之性騷擾防治及申訴處理，除相關法令另有規定外，依本辦法規定行之。

第三條 適用範圍

本辦法適用本公司所屬員工(含工讀生/派遣)相互間或員工與服務對象間所發生之性騷擾事件。

本辦法所稱就業場所，由本公司所提供，使員工履行契約提供勞務或使求職者前來應徵之場所(以下簡稱就業場所)。

第四條 定義

本辦法所稱之性騷擾，係指雇主、各級主管或客對其員工或員工間不得有下列行為：

- (一)展示具性意涵或性誘惑之聲音、圖片、文字、影片或陳列物。
- (二)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。
- (三)以性行為或與性有關之行為作為交換報償之要約。
- (四)以威脅或懲罰手段，要求性行為或與性有關之行為。
- (五)其他意圖挑逗或滿足性慾，違背他方之意思，以肢體或明示、暗示之語言、圖畫、影片或其他方法，施予他方，致其人格、尊嚴、人身自由、工作或權益受侵犯或干擾之行為。
- (六)因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- (七)強暴及性攻擊。

第二章 性騷擾之防治

第五條 防治措施

- (一)雇主或因工作關係有管理監督權者，不得利用工作上之權力、機會或方法，對員工或求職者性騷擾；亦不得縱容他人對員工或求職者性騷擾。
- (二)員工不得於就業場所對同仁性騷擾；亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾。
- (三)就業場所有上述前二項之情況時，雇主或因工作關係有管理監督權者應予勸阻或為其他適當之處置。未予勸阻或為其他適當之處置者，以縱容論。
- (四)本公司為致力防治性騷擾、改善就業場所設施以保護員工免於性騷擾，為預防性騷擾事件之發生，各單位主管應妥適利用集會、廣播、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兩性平等及性騷擾防治相關資訊。

第三章 性騷擾之申訴及調查

第六條 本公司為防治本辦法第四條所列各款性騷擾行為發生，俾提供免受性騷擾之工作及服

務環境，並設置申訴電話、傳真及電子信箱等方法接受申訴外；如有性騷擾疑似事件發生時，應即檢討、改善防治措施。

申訴電話：(03)472-7111 分機 469

申訴傳真：(02)8797-8789

申訴電子信箱：vivian.yang@asiametal.com.tw

- 第七條 本公司為處理性騷擾事件，設立性騷擾申訴評議委員會(以下簡稱申評會)，負責處理性騷擾申訴案件。
- 第八條 本公司設置工作場所性騷擾申訴處理委員會，由雇主與受僱者代表共同組成負責處理工作場所性騷擾申訴案件。申訴處理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；置委員五人至七人，其成員之女性代表不得低於二分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。
- 第九條 性騷擾事件之申訴，受害人或其法定代理人應自事實發生之日起六個月內，向申評會提出。
- (一)前項申訴，應以書面為之，必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於十四日內由申訴人或委託代理人撰寫書面向申評會補正。申訴書應載明下列事項：
- (1)申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、住居所、聯絡電話、申訴日期。
 - (2)由代理人者，應檢附委任狀，並載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、住居所、聯絡電話。
 - (3)申訴事實發生日期、時間、地點及內容。
 - (4)可取得之相關事證或人證。
 - (5)申訴人之簽名或蓋章。
- (二)申訴人如以言詞方式提出者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。
- (三)申訴人或其代理人於案件評議期間或申評會作成決定前得撤回申訴，其撤回方式應以書面為之，並於送達申評會後即予結案備查，且不得就同一事由再提出申訴。
- 第十條 申評會評議程序如下：
- (一)接獲性騷擾申訴案件，應送請委員於三日內確認是否受理，不受理之申訴案件，應簽請主任委員同意後備查，並以書面通知申訴人；經受理申訴案件，主任委員應於七日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查。
 - (二)專案小組調查過程應保護申訴者及被申訴者之隱私權，調查結束後，由小組委員將結果作成調查報告書，提申評會評議。
 - (三)申評會會議以不公開為原則。
 - (四)申訴案件之評議，應事先通知申訴人、被申訴人到場說明，必要時得邀請與案情相關人員或專家、學者列席說明。
 - (五)申評會應對申訴案件作出成立或不成立之決議，評議成立時，並得作成懲處、命被申訴人以書面保證不得再有類似行為發生、或其他適當處理等之建議；評議不成立時，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處建議。評議結果應簽總經理核定後移請管理部依規定辦理懲處或相關單位執行有關事項。
 - (六)申評會會議決定應載明理由，以書面通知當事人。
 - (七)申訴案件一自受理之次日起三個月內完成評議決定。必要時，最多得延長二個月，

並以延長一次為限。

申訴案件處理之評議決定應以書面通知申訴人及申訴相對人。評議一經終結，申訴人不得就同一事由再提出申訴。

第十一條 申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

- (一)以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出申訴，逾期未以書面補正或經通知補正逾期不補正者。
- (二)提起申訴逾申訴期限者。
- (三)申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人者。
- (四)同一事由經申訴決議或已撤回後，再提起申訴者。
- (五)無具體之事實內容或未具真實姓名者。
- (六)對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。

第十二條 參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議之人員應對申訴案件內容負保密責任，違反者，主任委員應即終止其參與，並得視情節輕重，報請總經理依法懲處且解除其聘(派)兼。

第十三條 參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，其本人為當事人或與當事人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，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，向申評會申請迴避。

第十四條 有下列情形之一者，申評會得決議暫緩調查及評議：

- (一)申訴人提出暫緩評議之請求。
- (二)性騷擾案件已進入司法程序。
- (三)他有暫緩調查及評議之請求。

第十五條 申訴案件經申評會評議確定後，有下列情形之一者，當事人得向申評會申請再評議：

- (一)決定與載明之理由顯有矛盾者。
- (二)申評會之組織不合法者。
- (三)依本辦法應迴避之委員參與決定者。
- (四)參與決定之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
- (五)證人、鑑定人就為決定基礎之證言、鑑定為虛偽陳述者。
- (六)為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- (七)為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
- (八)發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- (九)原決定就足以影響決定之重要證物漏未斟酌者。

申請再評議應於三十日內為之。其期間自申訴決定書送達當事人之日起算。但再評議之事由發生在後或知悉在後者，自知悉時起算。

申請再評議應以書面敘述理由，連同原申訴決定書影本，向原為申訴決定之申評會為之。

申評會認為再評議無理由者，應維持原申訴決定；有理由者，應變更原申訴決定，並通知當事人。

第十六條 當事人有輔導、醫療等需要者，申評會得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第十七條 本公司雇主及各級主管人員，不得因所屬同仁提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處置，如有前開情形並經查明屬實，視情節輕重予以處分。

第十八條 本公司對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤考核監督，確保性騷擾申評會所作決議之懲戒或處理措施有效執行，並避免有相同事件或報復情事發生。

第十九條 受理申訴者應將性騷擾申訴案件之處理經過作成書面紀錄，並密封存檔至少五年。

第四章 罰則

第二十條 經申評會決定，行為人確有違反本辦法第四條性騷擾之事實者，本公司將依情節輕重對被申訴者作成申誡、記過、大過、調職、降級等處分，或依勞動基準法第十二條第一項各款予以免職外，如該事實涉及刑責，本公司得同時移送司法機關。

第二十一條 本公司對員工申訴性騷擾案件，調查過程應嚴守保密原則，如有洩密，經查屬實者，應從重處罰。

第五章 附則

第二十二條 本辦法於本公司公告欄以及網路規章內公開揭示，修正時亦同。

第二十三條 本辦法未盡事宜，依相關規定辦理。