

國泰化工廠股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

113.5.21 經總經理核定修正公佈

1. 目的

國泰化工廠股份有限公司（以下簡稱本公司）為提供受僱者、派遣勞工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穩私，特依性別工作平等法第十三條第一項，勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定本辦法。

2. 適用範圍

2.1 本辦法適用於本公司及分公司。

2.2 本辦法適用本公司所屬員工相互間或員工與派遣勞工、求職者、技術生、實習生及其它非本公司人員間所發生之性騷擾事件。

3. 名詞定義

3.1 性騷擾定義

本辦法所稱性騷擾，謂符合性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條有下列各款情形之一者：

3.1.1 指受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

3.1.2 雇主對受僱者或求職者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、獎懲等之交換條件。

3.1.3 以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

3.1.4 以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

4. 權責單位

4.1 管理部

負責申訴處理委員會之運作、相關辦法之制定管理及各項管制作業。

4.2 施行及修正

本辦法由總經理核定公布後實施，修訂時亦同。

5. 作業流程與說明

5.1 提出申訴

性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：

- (1)、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (2)、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者應檢附委任書。
- (3)、申訴之事實內容及相關證據。

本公司於接獲申訴時，應按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

5.2 聯絡資訊

台北公司：申訴專線電話：02-27811161 管理部

申訴專用傳真：02-27520332

申訴專用信箱：cathay@cathaychem.com.tw

屏南分公司：申訴專線電話：08-8671390#109 管理組

申訴專用傳真：08-8662825

申訴專用信箱：cathay.chem@msa.hinet.net

性騷擾之被申訴人為本公司最高負責人時，本公司員工、派遣勞工或求職者除可依本公司內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。

5.3 防治規定及措施

本公司定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練中，合理規劃性騷擾防治相關課程。

5.4 申訴撤回

本公司於申訴處理委員會作成決議前，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，不得就同一事由再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

5.5 申訴處理委員會

本公司設置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時，得另指定其他委員代理之；前項委員會中應置委員三人至七人，除人事主管為當然委員外，其餘委員由總經理就申請個案指定或選聘本公司在職員工擔任，並視需要聘請專家學者擔任委員，其中女性委員應有二分之一以上之比例。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，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

5.6 處理程序

委員會處理申訴案件之程序如下：

- 5.6.1 本公司自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。申訴人如認本公司未處理或不服本公司所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

申訴人如認本公司於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

- 5.6.2 申訴處理單位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，其期間不受前項規定之限制。

5.7 調查原則

本公司接獲申訴後，應秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護雙方當事人之隱私及其他人格法益。

申訴處理單位調查之結果，其內容包括下列事項：

- (1)、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- (2)、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- (3)、事實認定及理由。
- (4)、處理建議。

5.8 保密

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護雙方當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，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。

5.9 迴避

5.9.1 參與性騷擾申訴案件之處理、調查、決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、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。

5.9.2 前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本公司申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

5.9.3 被申請迴避之人員在本公司就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

5.9.4 有第一項所定情形人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本公司命其迴避。

5.10 懲處

本公司所屬員工經委員會調查有對他人為性騷擾事實，經決議申訴案成立時，應視情節依工作規則及相關規定作成懲處之建議。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。前項性騷擾或誣告之事實，涉及刑事責任，且非屬告訴乃論之罪者，應報請移送司法機關處理。

5.11 轉介

委員會認為當事人有輔導、醫療之必要時，本公司得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

6 附則

本要點未盡事宜，悉依性別工作平等法、性騷擾防治法及其他有關規定辦理。

7 相關文件

性騷擾申訴表。

**國泰化工廠股份有限公司
性騷擾申訴表**

填表日期： 年 月 日

| | | | | |
|--|---|-------|------|---|
| 案 由 | 申訴人 (姓名) 申訴 (性騷擾相對人姓名) 涉工作場所性騷擾案。 | | | |
| 申訴人基本資料 | 姓 名 | | 員工編號 | |
| | 服務單位 | | 職 稱 | |
| | 身分證統一編號 | | 性 別 | <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女 |
| | 出生日期 | 年 月 日 | 申訴日期 | 年 月 日 |
| | 到職日期 | 年 月 日 | 聯絡電話 | |
| | 通訊地址 | | | |
| 請申訴人詳實填寫申訴事實與內容 | 性騷擾相對人姓名 | | | |
| | 服務單位 | | 擔任職務 | |
| | 事件發生時間 | 年 月 日 | 時 分 | |
| | 事件發生地點 | | | |
| | 事件發生時 詳細過程 (如不敷書寫可自行 增加空白頁書寫) | | | |
| 是否有將此事告知同事、主管 (如有請盡量詳述過程或提供相關書面往來等佐證資料) | <input type="checkbox"/> 有，曾於年月日時分透過____(如口頭、電子郵件、APP 通訊等方式)告知__(何人)，內容提到為 其知悉後之作法為 <input type="checkbox"/> 無。 | | | |
| 證 據 | | | | |
| 申訴人簽署 (確認上述內容無誤) | | | | |
| 備 註 | 如接獲受理單位通知資料不齊者，請於14日內書面補正，否則不予受理。 | | | |