

性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

- 一、 公司為維護員工工作權益，提供免遭性騷擾之工作環境，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隱私，特依「性別工作平等法」、勞動部頒布「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」規定，訂定本辦法。
- 二、 公司性騷擾事件處理，除法令另有規定外，依本辦法之規定辦理。
- 三、 本辦法適用於公司員工相互間或員工與求職者間所發生之性騷擾事件。性騷擾之行為人如非本公司員工，本公司仍依法辦理，並提供被害人應有之保護。
- 四、 本辦法所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：
 - (1) 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。
 - (2) 各級主管或因工作關係有管理監督權者利用其工作上的權力、機會或方法對員工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、行為、圖片或其他可供人了解之意思表示，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、晉升、降調、獎懲等之交換條件。
- 五、 性騷擾申訴管道如下：

申訴專線電話：

永康 06-2019103#619 鄭淑貞

新化 06-5900711#306 吳佳青

申訴專用信箱：

永康 candy@kmcchain-ind.com

新化 kmctwhr-2@kmcchain.com



六、為處理性騷擾申訴案件，公司內設有性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱性騷擾申評會）。性騷擾申評會置主任委員一人，由總經理指定相關主管兼任，並為會議主席，主任委員因故無法主持會議時，得指定委員代理之；置委員四人至八人，於接獲申訴案件時由總經理及主任委員指派相關人員擔任之。前任委員人數，女性不得少於二分之一。性騷擾申評會開會時，應有全體委員三分之二出席方得開會，有出席委員過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主席。

七、發生性騷擾事件時，申訴人本人或其代理人得向部門主管或行政部門提出申訴，申訴人以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出者，應由受理人作成紀錄逕向申訴人確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書(如附件)應載明事項：

- (1) 申訴人之姓名、部門、職稱及被指控人之姓名、部門、職稱。
- (2) 申訴之事實內容及可取得之相關證據。
- (3) 申訴之事發時間及申訴日期。

申訴人於案件評議期間得撤回申訴，其撤回方式應以書面為之，於送達性騷擾申評會後即予結案備查。

八、性騷擾申評會評議程序如下：

- (1) 接獲性騷擾申訴案件，於三日內確認受理申訴。主任委員應於五日內指派二人以上之委員組成專案小組進行調查。
- (2) 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，提性騷擾申評會審議。
- (3) 性騷擾申評會會議以不公開為原則。
- (4) 性騷擾申評會評議時，應通知申訴人、被申訴人，以便其到場說明；並得邀請申訴人、被申訴人、關係人或相關人員列席說明。

- (5) 性騷擾申評會應對申訴案件做出成立或不成立之決議，經調查屬實，應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。評議結果應簽呈總經理核定後由行政部門執行有關事項。
- (6) 評議決定應載明理由，以書面通知相關當事人。
- 九、 申訴事件應自提出起二個月內結案，如有必要得延長一個月，延長以一次為限。申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復，並應附具理由，由申訴處理委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由再提出申訴。
- 十、 參與調查、評議之人員應對申訴案件內容負保密責任；違反者，主任委員應立即終止其參與，並簽呈總經理後辦理懲處。
- 十一、 性騷擾申評會如認為當事人有輔導或醫療需要時，得轉介專業輔導或醫療機構。
- 十二、 有下列情形之一者，性騷擾申評會得決議暫緩調查及評議：
- (1) 申訴人提出請求。
- (2) 性騷擾案件已進入司法程序。
- (3) 其他有暫緩調查及評議之必要者。
- 十三、 性騷擾申評會應採取事後之追蹤考核監督，確保所作裁決確實有效執行，避免相同事件或有報復情事之發生。公司員工遭受性騷擾時，所屬部門主管及行政部門應提供必要之協助。
- 十四、 公司不會因所屬人員提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

集團總經理

吳瑞章

性騷擾申訴表

申訴 日期		申訴人 姓名		部門 職稱	
事發 時間		被指控人		部門 職稱	
事由：					
相關附件/證據：					
申訴人簽章：					