明曜科技股份有限公司

文件名稱	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法						
編號	A-007	生效日	111.10.01	版本	B	頁次	1/6

☐ 新建 ■ 變更 ☐ 作廢	變更/作廢理由： 依照法令修訂適用名稱及規範 增訂派遣員工和求職者等對象 調整大標題標示方法與之呼應

會簽單位：

單　位									
會　簽									

核准	審查	製作
Gavin	Alan	Bella

分發單位：

單　位									
分發數									
簽　收									
繳　回									

閱讀記錄 （閱讀者簽名）	

明曜科技股份有限公司

文件名稱	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法						
編號	A-007	生效日	111.10.01	版本	B	頁次	2/6

文 件 變 更 履 歷

版本	生效日	變 更 內 容
A	111.05.01	新制訂
B	111.10.01	大標題第一條至第六條名稱更改 第二條增加適用對象派遣勞工和求職者 4.3.1 當然委員調整為行政管理處主管 4.4 增加應迴避人員 4.3、4.4、4.7依法令更名性騷擾申訴處理委員會

明曜科技股份有限公司

文件名稱	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法						
編號	A-007	生效日	111.10.01	版本	B	頁次	3/6

第一條：目的

明曜科技股份有限公司（以下簡稱本公司）為提供受雇者，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隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項，以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之相關規定，訂定本辦法。

第二條：範圍

2.1 本公司全體員工、派遣勞工或求職者均適用之。

2.2 本公司各級主管對於其所屬員工、派遣勞工或求職者以及員工、派遣勞工或求職者相互間，不得有下列之行為：

2.2.1 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，侵犯或干擾其人格尊嚴，人身自由或影響其工作表現。

2.2.2 以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、升遷、降調、獎懲之交換條件。

2.3 性騷擾之行為人如非本公司員工或申訴人如為派遣勞工或求職者，本公司仍應依本辦法相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。

第三條：權責

3.1 人資單位：申訴人可向人資單位申訴性騷擾事件。申訴管道於公司顯著處公開揭示，並以公告方式公告於內部網站。

3.1.1 申訴專線電話：02-2680-1603#103

3.1.2 申訴專用電子信箱：hr@eticabattery.com

3.2 性騷擾申訴處理委員會：以保密方式處理員工申訴事件，並確保雙方當事人之隱私權。

第四條：內容

4.1 性騷擾之申訴，應以具名書面為之，如以言詞提出申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或簽章。

前項書面應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：

4.1.1 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日。

4.1.2 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

4.1.3 申訴之事實及內容。

4.2 申訴人向本公司提出性騷擾之申訴時，得於申訴處理委員會決議通知書送達前，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。

4.3 本公司為處理 4.1 性騷擾事件之申訴，除應以不公開之方式為之外，並得組成性騷擾申訴處理委員會決議處理之。

4.3.1 前項委員會中應置委員三人至五人，除行政管理處主管為當然委員外，餘委員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例。

4.3.2 第一項委員會得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者，得另指定其他委員代理之。

4.3.3 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，將結果通知派遣事業單位及當事人。

4.3.4 性騷擾行為人如為雇主時，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，得向地方主管機關提出申訴。

4.4 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為當事人或當事人之配偶、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，現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者，於該事件曾為證人、鑑定人者，應自行迴避。

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，當事人得以書面舉其原因及事實，向性騷擾申訴處理委員會申請令其迴避。

4.5 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，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。

4.6 性騷擾申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。申訴處理委員會應為附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

前項決議，應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及本公司。

4.7 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，由性騷擾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。

4.8 性騷擾申訴處理委員會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，其期間不受前條規定之限制。

4.9 性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出告訴。性騷擾

行為經證實有誣告之事實者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

4.10 本公司對性騷擾行為應採取追蹤、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。

當事人有輔導或醫療等需要者，本公司得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第五條：參考資料

無