

中國人造纖維股份有限公司

性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理要點

104.06 修訂

一、目的：

本公司為防治工作場所性騷擾行為，維護性別平等及人格尊嚴，依據「性別工作平等法」第十三條及「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法訂定準則」制定本辦法。

二、適用範圍：包含受僱者(含派遣勞工、實習生、技術生)及求職者。

三、相關參考文件：

1. 性別工作平等法
2. 性別工作平等法施行細則
3. 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法訂定準則
4. 性別工作平等申訴審議處理辦法

四、定義：

1. 性騷擾：

1.1 本公司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。

1.2 本公司各級主管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，作為勞動契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、升遷、降調、獎懲等之交換條件。

2. 求職者：謂向本公司應徵工作之人。

五、性騷擾防治措施：

1. 本公司各級主管，不得利用工作上之權力、機會或方法，對其受僱者、業務往來之外部人員、派遣勞工或求職者性騷擾。
2. 本公司受僱者不得於工作場所對其他受僱者性騷擾；亦不得於其他受僱者執行職務時對其性騷擾。
3. 工作場所如發生性騷擾之情形時，相關單位主管應予勸阻，或為其他適當之處置，未予以勸阻或為其他適當之處置而有縱容之嫌者，受僱者得以申訴之。
4. 公司為致力防治性騷擾事件之發生，以保護受僱者免於性騷擾，應對受僱者施以性騷擾防治之教育講習。受僱者對該項之教育訓練，有接受之義務。

5. 申訴及調查：

5.1 受僱者或求職者於工作場所遭受性騷擾時，得利用公司設置之性騷擾申訴專線電話、申訴書收件窗口或電子郵件信箱，向人事單位提出申訴。

5.1.1 申訴專線電話：02-23937111#409

5.1.2 申訴傳真號碼：02-23572371

5.1.3 申訴電子信箱：hr@cmfc.com.tw

5.2 受僱者申訴時，可以「口頭」或「書面」方式提出。以口頭提出申訴者，受理人員應作成書面紀錄，並由申訴人簽名蓋章以確認；以申訴書提出者，應載名下列事項：

5.2.1 申訴人姓名、單位、職稱、住居所、聯絡電話，及被指控人之姓名、單位、職稱

5.2.2 事實內容經過、地點、時間

5.2.3 申訴日期

5.2.4 有代理人者，應檢附委任書，並載名姓名、住居所、聯絡電話

申訴書或言詞作成之紀錄不合於前項規範，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

5.3 人事單位接獲申訴事件時，應由人事單位呈報總經理，組成「性騷擾申訴處理委員會」(以下簡稱委員會)，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；其組織委員共三至七人，其中女性委員人數不得少於二分之一，本公司得視需要指定熟悉勞工事務者或員工代表參與，且與案件有關之人員應迴避成為委員會之成員。派遣勞工如遭受本公司受僱者性騷擾時，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。

5.4 委員會應以全體委員出席，出席委員過半處之決議，作成處理決定。經決議議定申訴成立者，得做成懲戒或其他處理之建議，移送本公司總經理室，並將結果函覆申訴人及被申訴人，且由人事單位執行相關懲處。

5.5 申訴處理委員會調查過程中應維護當事人隱私權及其他人格法益，以保密方式處理申訴案件，不得洩漏當事人之姓名或其他足資識別申訴身分之相關資料。

5.6 申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具有相關學識經驗者協助。

5.7 申訴案件應於受理申訴日起二個月內做成裁決結果，必要時得延長一個月，並通知當事人。當事人對申訴案件之決議有異議者，得於收到書面決議次日起二十日內向人事單位提出申覆，申覆案件應負具書面理由，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。

六、懲戒：

1. 經「性騷擾申訴處理委員會」判定性騷擾成立者，總經理室依情節輕重對被申訴者作成申誡、記過、大過、調職、降職等過分，或依勞動基準法第十二條第一項第二款終止勞動契約。依情形如有調動申訴人之必要時，其相關聘僱條件，不得為不利之變更。
2. 如申訴案件經調查結果，認定有挾怨報復或虛構誣告之事實時，應將誣告者(及申訴人)移送獎懲委員會，依前項規定懲戒。

七、本辦法經呈總經理核准後實施，修訂時亦同。