

天擎積體電路股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

一、目的

本公司為提供免受性騷擾之工作環境，維護及保障員工之權益，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」之規定訂定本辦法。

二、範圍

本辦法適用於本公司員工相互間或員工與服務對象所發生之性騷擾事件。

三、定義

本辦法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

- (一) 員工於執行職務時，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。
- (二) 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。

四、每年不定期舉辦或鼓勵員工參與性侵害及性騷擾防治相關教育訓練，並於員工在職訓練中，合理規劃兩性平權及性騷擾防治相關課程。

五、本公司受理性騷擾申訴之管道如下：

- (一) 申訴專線電話：03-5775799
- (二) 申訴專線傳真：03-5631501
- (三) 申訴專用信箱或電子信箱：Jenny@mars-semi.com.tw

本公司於受理性騷擾申訴後，將指定專案負責人協調處理。

六、本公司於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- (一) 保護被害人之權益及隱私。
- (二) 對所屬工作場所安全之維護及改善。
- (三) 對行為人之懲處。
- (四) 其他防治及改善措施。

七、本公司接獲申訴案件後，成立性騷擾申訴處理委員會進行調查，其中女性代表比例不得少於二分之一，男性委員不得少於三分之一。

八、性騷擾之申訴，應以書面、言詞、傳真或電子郵件等方提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- (一)申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、居住所、聯絡電話、申訴日期。
- (二)有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、職業、居住所、聯絡電話。
- (三)有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、職業、居住所、聯絡電話，並檢附委任書。
- (四)申訴事實發生日期、時間、地點及內容。
- (五)可取得之相關事證或人證。
- (六)申訴人之簽名或蓋章。
- (七)申訴之年月日。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於七日內補正。

申訴人如以言詞方式提出者，受理人之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，以確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

九、申訴人或其代理人於案件評議期間或申訴處理委員會作成決定前，得撤回申訴，其撤回方式應以書面為之，送達申訴處理委員會後即予結案備查，且不得就同一事件再提出申訴。

十、性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

- (一)申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者。
- (二)同一事件已調查完畢，並將調查結果函覆當事人者。
- (三)申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人。
- (四)無具體之事實內容或未具真實姓名者。
- (五)對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。

本公司不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人，並應副知主管機關。

十一、性騷擾事件之申訴調查，有下列情形之一，調查人員應自行迴避：

- (一)本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
- (二)本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
- (三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- (四)於該事件，曾為證人、鑑定人者。

性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一)有前項所定之情形而不自行迴避者。
- (二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向性騷擾申訴處理委員會為之；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。被申請迴避之調查人員在性騷擾申訴處理委員會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

十二、性騷擾申訴事件應自接獲申訴或移送申訴案件到達三日內成立性騷擾申訴處理委員會展開調查，並於三十日內調查完成，必要時得延長三十日。

十三、本公司處理性騷擾申訴事件之所有人員，對於當事人之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者外，應予保密。

十四、性騷擾申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議。

十五、本公司調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

(一)調查應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私。

(二)調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。

(三)被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(四)性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請有相關學識經驗者協助。

(五)性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

(六)調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。

(七)處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(八)性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

(九)對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

十六、本公司就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人及主管機關。

十七、性侵害、性騷擾行為經調查屬實，本公司應視情節輕重，對加害人施以適當之懲處，如道歉、寫悔過書、申誠、記過、降職、減薪、開除等，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性侵害、性騷擾或報復情事發生。

如該事實涉及刑責，本公司得同時移送司法機關。

十八、當事人有輔導、醫療等需要者，委員會得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十九、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，如有前開情形經查明屬實，視情節輕重予以處分。

二十、受理申訴者應將性騷擾申訴案件之處理經過，作成書面記錄並密封保存五年。

二十一、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。

二十二、本辦法於本公司公告欄、電子網頁及各區辦公室公開揭示，修正時亦同。

二十三、本辦法未盡事宜，依相關規定辦理。

二十四、本辦法經總經理核准後實施，得報請經新竹市政府勞工處備查，修正時亦同。

