

永裕塑膠工業股份有限公司
作業指導書

參考文件

作業名稱： 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	文件編號：PS-WI036
	發行日期：2024年01月23日
	版次：4

1. 目的：為防治性騷擾及保護被害人之權益，營造尊重、平等之性別和諧工作環境，建立性騷擾事件申訴管道，並採取適當之預防、糾正、懲處及補救等措施，特依性別工作平等法第十三條第一項、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第七條第一項、第二項及性騷擾防治準則第四條，訂定本辦法。本辦法應公開揭示。
2. 範圍：本辦法適用於全體員工相互間或員工與服務對象間及與求職者間所發生之性騷擾事件。
3. 本辦法所稱性騷擾，包括：
 - 3.1. 依性騷擾防治法所稱性騷擾，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：
 - 3.1.1. 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。
 - 3.1.2. 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。
 - 3.1.3 本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。
 - 3.2. 依性別工作平等法所稱性騷擾，係指有下列情形之一者：
 - 3.2.1. 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。
 - 3.2.2. 各級主管或因工作關係有指揮、監督權限者利用其工作上的權勢、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。
4. 為利申訴及處理性騷擾事件，本公司相關申訴管道如下：
 - 4.1. 部門主管。

永裕塑膠工業股份有限公司
作業指導書

參考文件

作業名稱： 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	文件編號：PS-WI036
	發行日期：2024年01月23日
	版次：4

4.2.人資部人資組。

4.3.申訴評議委員會委員。

4.4.申訴專線電話：06-2793711#132、#182

4.5.申訴專用電子信箱：staff@yonyu.com.tw

(受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員或單位協調處理。)

5. 防治措施：

5.1.各單位主管、幹部應妥善利用集會或以文宣傳閱、公告等各種方式，加強所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

5.2.各部應將有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導列為新進人員必要之職前教育訓練課目之一。

5.3.人資部於新進人員報到時應將本辦法交由新進人員閱讀後簽名確認。

5.4.人資部應隨時注意政府法令的更新，並蒐集有關性騷擾防治措施的資料提供全體員工參考。

5.5.於年度教育訓練或講習課程中，合理規劃性別平等及性騷擾防治相關課程，員工對之均有參與之義務。

6. 為處理性騷擾申訴案件，應依下列規定設置申訴評議委員會（以下簡稱申評會），負責處理性騷擾申訴案件：

6.1.申評會置委員五至十一人，其中一人為主任委員，由總經理兼任，二人為副主任委員，由副總經理兼任，其餘委員由總經理就本公司員工遴派兼任；其中女性委員不得少於二分之一。

6.2.委員任期二年，期滿得續派之，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

6.3.申評會置執行秘書一人，幹事一人，委員若干人，由總經理就本公司員工遴派兼任協助會務之推展。

6.4.申評會開會時，由主任委員擔任主席，主任委員因故不能參加時，由副主任委員擔任，若主任委員與副主任委員同時因故不能參加時，由主任委員指定委員中一人代理之。

6.5.申評會開會時應有委員二分之一以上出席始得開會，且出席委員過半數之同意始得做成決議；表決時若正反同數時，取決於主席。

永裕塑膠工業股份有限公司
作業指導書

參考文件

作業名稱： 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	文件編號：PS-WI036
	發行日期：2024年01月23日
	版次：4

6.6.申評會委員均為無給職。

7. 性騷擾事件之申訴，應以書面為之。受害人或其法定代理人應自事實發生之日起二年內向申評會提出申訴；必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於五日內以書面補正。

7.1.申訴書應載明下列事項：

7.1.1.申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、部門別（或服務機關）、職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

7.1.2.申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

7.1.3.請求事項。

7.1.4.有代理人者應檢附委託書，並載明其姓名、國民身分證統一編號、住居所、聯絡電話。

8. 申訴人於申評會作成決議前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

9. 處理性騷擾申訴案件應以不公開方式為之。

10. 申評會評議程序如下：

10.1.接獲性騷擾申訴案件，應送請申評會委員於三日內確認是否受理。不受理之申訴案件，應提申評會備查。凡接獲申訴均應通知主管機關，並將認定屬性騷擾案件之處理結果通知主管機關，這也代表未來主管機關將有機會審究雇主處理性騷擾事件之適法性。(性工法第13條第4項)

10.2.確認受理之申訴案件，主任委員應於三日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查。

10.3.專案小組調查過程應保護當事人之隱私權及其人格權益，調查結束後，並應做成調查報告書，提申評會評議。

10.4.評議時，應事前通知當事人到場說明，必要時得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明。

10.5.申評會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。

永裕塑膠工業股份有限公司
作業指導書

參考文件

作業名稱： 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	文件編號：PS-WI036
	發行日期：2024年01月23日
	版次：4

- 10.6. 申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關單位依規定辦理。
- 10.7. 申訴案件應自受理之次日起三個月內作成決定，必要時得延長三十日，並通知當事人。
- 10.8. 性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- 10.9. 申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。」(性工法第 13 條之 1)
11. 申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：
 - 11.1. 以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出申訴，逾期未以書面補正者。
 - 11.2. 提起申訴逾申訴期限者。
 - 11.3. 申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人者。
 - 11.4. 同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提起申訴者。
 - 11.5. 對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。
 - 11.6. 無具體之事實內容或未具真實姓名、部門別（或服務單位）及住居所者。
12. 參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，主任委員應立即終止其參與，並得視其情節輕重，依法懲處並解除其派兼。
13. 參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，其本人為當事人或與當事人有配偶、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。
 - 13.1. 前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向申評會申請迴避。
14. 性騷擾案件已進入司法程序，申評會得決議暫緩調查及評議。
15. 申訴案件經申評會決定確定後，有下列情形之一者，當事人得向申評會申

永裕塑膠工業股份有限公司
作業指導書

參考文件

作業名稱： 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	文件編號：PS-WI036
	發行日期：2024年01月23日
	版次：4

請再評議：

- 15.1. 決定與載明之理由顯有矛盾者。
- 15.2. 申評會之組織不合法者。
- 15.3. 依本辦法應迴避之委員參與決定者。
- 15.4. 參與決定之委員關於申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
- 15.5. 證人、鑑定人就為決定基礎之證言、鑑定為虛偽陳述者。
- 15.6. 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- 15.7. 為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
- 15.8. 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- 15.9. 原決定就足以影響決定之重要證物漏未斟酌者。
16. 申請再評議應於十日內為之。其期間自申訴決定書送達當事人之日起算，但再評議之事由發生在後或知悉再後者，自知悉時起算。
17. 申請再評議應以書面敘述理由，連同原申訴決定書影本，向原為申訴決定之申評會為之。
18. 申評會認為再評議無理由者，應維持原申訴決定；有理由者，應變更原申訴決定，並通知當事人及相關單位。
19. 再評議除本辦法另有規定外，準用性別平等工作法之規定。
20. 各級主管不得因員工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分，如經查明屬實，視情節輕重予以必要之處分。
21. 員工如經調查確有性騷擾之事實，視情節輕重依工作規則相關懲處規定對其作成申誡、小過、大過、調職、降級、解聘（僱）等處分之建議；如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲處建議；其涉及刑事責任時，得移送司法機關處理。
22. 對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤，確保申訴決定確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。
23. 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

作業指導書

參考文件

作業名稱： 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	文件編號：PS-WI036
	發行日期：2024年01月23日
	版次：4

24. 性騷擾事件之處理，除法令另有規定外，悉依本辦法之規定處理。

25. 本辦法自發布日起施行。

26. 附件：

26.1. [申訴評議委員會委員名冊。\(J2A0995\)](#)

26.2. [禁止工作場所性騷擾之書面聲明。\(PS-WI036-A\)](#)

核 准	審 查	制 定