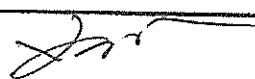


管 理 辦 法	文件編號	AM39	版本	2
	發行日期	103 年 4 月 30 日		
工 作 場 所 性 騷 擾 防 治 措 施 施 申 訴 及 懲 戒 管 理 辦 法			頁次	1/6

普 惠 醫 工 股 份 有 限 公 司
PERFECT MEDICAL INDUSTRY CO., LTD.

工 作 場 所 性 騷 擾 防 治 措 施
申 訴 及 懲 戒 管 理 辦 法

文件編號	版 本	制 (修) 訂單位
AM39	2	管理部
制定日期	修訂日期	發行編號
103 年 04 月 30 日	106 年 9 月 23 日	AM39-1030430
核 准	審 查	制 (修) 訂
		魏 淑 貞

管 理 辦 法	文件編號	AM39	版本	2
	發行日期	103 年 4 月 30 日	頁次	2/ 6
工 作 場 所 性 騷 擾 防 治 措 施 申 訴 及 懲 戒 管 理 辦 法				

目錄

	頁次
目錄-----	2
一. 目的 -----	3
二. 適用範圍 -----	3
三. 參考文件 -----	3
四. 作業說明 -----	4-5
五. 實施與修改 -----	5
六. 修改履歷-----	5
七. 附件-----	5-6

管 理 辦 法	文件編號	AM39	版本	2
	發行日期	103 年 4 月 30 日	頁次	3/ 6
工 作 場 所 性 騷 擾 防 治 措 施 申 訴 及 懲 戒 管 理 辦 法				

一. 目的

為防治本企業從業人員發生性騷擾行為，提供所有從業人員和諧安全之工作環境，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，茲訂定本辦法以利各部門遵循。

二. 適用範圍

本企業所有從業人員（包括正式人員、聘約人員、定期契約人員、工讀生）及至公司應徵之求職者、非本公司員工或申訴人如為派遣勞工，皆適用本辦法之規定辦理。

三. 參考文件

性別工作平等法

四. 作業說明

（一）、性騷擾之定義

1. 對他人施以性要求、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. 以明示或暗示之方式，對部屬或求職者施以性要求、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。

（二）、性騷擾之防治

1. 禁止事項

- (1). 從業人員因工作關係具有管理監督權者，不得利用職權對部屬有性騷擾之行為。
- (2). 從業人員不得對同仁或至公司應徵之求職者有性騷擾之行為。
- (3). 從業人員有前二款性騷擾之行為，經正式申訴後公司將進行調查及懲處。另從業人員亦不得捏造性騷擾之情事、誣陷他人，或借題發揮、挾怨報復擾亂公司運作，若經查證屬實將提報處分。

2. 訓練

為防治企業內發生性騷擾事件，於新進人員報到後舉辦之職前訓練，應排入性騷擾防治課程。

管 理 辦 法	文件編號	AM39	版本	2
	發行日期	103 年 4 月 30 日	頁次	4 / 6
工 作 場 所 性 騷 擾 防 治 措 施 申 訴 及 懲 戒 管 理 辦 法				

(三)、申訴

1. 從業人員對他人所發表具有性騷擾之言語或行為，感受到不悅、反感或侵犯時，均有權予以制止、警告或申訴。欲提出申訴者，應填寫書面「性騷擾申訴書」（表號：**AM39-01**）將相關事實及資料填妥後，寄至公司人事部門。若由他人代理提出申訴，應檢附當事人之委任書（載明代理人姓名、地址及聯絡電話）。
本公司性騷擾事件申訴管道：
受理單位：管理部
申訴專線：8887998#33
電子信箱：1033@pwuhui.com.tw
2. 公司人事部門為性騷擾申訴案件之受理單位，負責對申訴案件初審，正式受理案件「**申訴處理委員會**」之組成以及核定懲處執行之工作。
3. 公司人事部門對於性騷擾申訴案件進行初審，有以下情形者，經呈公司總經理核定，得不予受理，並以書面通知申訴人：
 - (1). 申訴人非性騷擾事件之受害人或其正式委任代理人者。
 - (2). 同一事由經申訴決議確定逾期提出申覆。
 - (3). 對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。
 - (4). 經初審調查認明顯非屬事實者。
4. 人事部門初審經提報公司總經理核定受理之案件，即組成「**申訴處理委員會**」進行調查，委員會中應置委員三人至五人，由人事部門主管擔任召集人，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。
5. **申訴處理委員會**應於申訴案件提出起二個月內調查結束，如有必要得延長一個月，延長以一次為限。調查報告應作成懲處或其他處理之建議，報告經公司總經理核定後，以書面通知申訴人、被訴人。若對申訴案件之決議有異議者，得於**20日**內向人事部門再提出申覆，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。
6. 有關性騷擾案件申訴調查、審議過程，應以不公開、保密方式進行，俾能確保當事人之隱私權及其他人格權益。對於未依規定以保密方式進行者，由公司提報懲處。

管 理 辦 法 工 作 場 所 性 騷 擾 防 治 措 施 申 訴 及 懲 戒 管 理 辦 法	文件編號	AM39	版本	2
	發行日期	103 年 4 月 30 日	頁次	5/ 6

7. 公司人事部門應有專人負責，集中保管性騷擾申訴案件之處理書面資料，並密封存檔。

8. 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。

9. 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，其期間不受第五項規定之限制。

(四)、其他

1. 申訴人若有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。
2. 從業人員於執行公務中，若遭受企業外人士進行性騷擾時，由公司予以必要之協助處理。

(五)、懲處規定

1. 性騷擾申訴案件經調查提報核定後，人事部門應即依核定之懲處內容辦理懲處；如該事實涉及刑責，公司得同時移送司法機關處理。
2. 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。

五、實施與修改

本辦法經呈權責主管核准後實施，修訂時亦同。

六. 修改履歷

本辦法制訂日期 103 年 4 月 30 日。

本辦法第一次修訂日期 106 年 9 月 23 日。

七、附件

(一)性騷擾申訴書(AM39-01)

管 理 辦 法	文件編號	AM39	版本	2
	發行日期	103 年 4 月 30 日	頁次	6/ 6
工 作 場 所 性 騷 擾 防 治 措 施 申 訴 及 懲 戒 管 理 辦 法				

性騷擾申訴書

※此為保密性資料

附件一

申訴人基本資料			
姓 名		性 別	男 ☐ 女 ☐
身 分 證 號 碼		出 生 日 期	年 月 日
部 門		職 稱	
聯 絡 電 話		行 動 電 話	
通 訊 地 址			
申 訴 內 容			
事實經過簡述（須包括申訴對象、時間、地點、性騷擾行為）：			
人 證	☐ 是 _____ ☐ 否		
物 證	☐ 是 _____ ☐ 否		
填表日期	年 月 日		
申訴人簽名			

一式一份：申訴人↓人事部門。

AM39-01