

## 性騷擾防治處理辦法

- 第一條 本公司為提供人員（含員工、派遣人員、求職者、實習生、技術生及其他前述以外之人員等，下稱前揭人員）免於性騷擾之工作及環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以保護相關人權益及隱私，暨維護本公司企業形象，特依性別工作平等法第十三條第一項，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」之參考規定，訂定本辦法。
- 第二條 本辦法適用範圍涵蓋本公司各工作場所及工作空間所發生之性騷擾事件。本辦法所稱之性騷擾，指前揭人員於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、客戶等）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；或主管對前揭人員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、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。
- 具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：
- 一、因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
  - 二、與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。
  - 三、以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
  - 四、強制性交及性攻擊。
  - 五、展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。
- 第三條 本公司應防治工作場所性騷擾之發生，保護人員不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
- 第四條 本公司應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練或工作過程中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- 第五條 本公司由管理部及各廠管理課專門負責性騷擾防治措施推動、申請與懲戒相關事項之窗口，另設置工作場所性騷擾申訴管道如下：
- 申訴專線電話：(02)2551-1100  
申訴專用傳真：(02)2561-0645  
申訴專用信箱：10441 台北市中山區長安東路一段 9 號 6 樓  
東和鋼鐵企業股份有限公司 管理部 收  
申訴電子信箱：tungho@tunghosteel.com

第 六 條 本公司應利用網站、公佈欄及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

第 七 條 本公司於知悉有第二條性騷擾之情形時，應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、對所屬場域空間安全之維護或改善。
- 三、對行為人之懲處。
- 四、其他防治及改善措施。

第 八 條 為處理性騷擾事件之申訴、諮詢及審議，管理部及各廠管理課設置性騷擾申訴處理委員會（下稱性騷擾申訴會）。

性騷擾申訴會置委員三人至七人，女性委員不得低於二分之一，並視需要聘請外部專家學者擔任委員，其中主任委員由總經理指定人員擔任之，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之。

開會時，應有全體委員半數以上出席方得開會，有出席委員過半數之同意方得決議，贊成與反對票數相同時，取決於主席。

工作場所性騷擾對象如涉及派遣人員或非公司員工者，本公司將受理申訴並與派遣事業單位或當事人公司共同調查，將結果通知派遣事業單位、當事人公司及當事人。

第 九 條 性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，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，並載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 二、有代理人者，應檢附委託書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- 三、被申訴人之姓名、服務單位及職稱。
- 四、申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

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，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

申訴內容如涉及個人隱私、侵犯他人名譽之虞或不便出面等考量時，當事人亦得向單位主管或上級主管反應，該主管應立即轉報性騷擾申訴會辦理申訴，並採取有效之糾正及補救措施，不得刻意拖延、壓案或隱瞞。

申訴人或其代理人於事件審查期間得撤回申訴，撤回方式應以書面為之。申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

- 第十條 性騷擾申訴會決議程序如下：
- 一、接獲性騷擾事件，主任委員應於七日內指派二人以上之委員組成專案小組進行調查。
  - 二、專案小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，由小組委員將結果作成調查報告書，提交性騷擾申訴會審議。
  - 三、性騷擾申訴會會議以不公開為原則，並得以代號表示。
  - 四、性騷擾申訴會召開時，應通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關經驗者協助。
  - 五、性騷擾申訴會應充分審查證據資料，做出載明理由之決議，決議成立時，並得作成懲處、命行為人以書面保證不得再有類似行為發生，或其他處理等之建議；決議不成立時，經證實為誣陷者，應對申訴人為適當之懲處或依法另為其他處理。決議結果應依規定辦理懲處或交由相關單位執行有關事項。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出告訴。
  - 六、申訴事件應自申訴提出起二個月內完成決議，必要時，得延長一個月，並以書面通知當事人。決議一經終結，申訴人不得就同一事由再提出申訴。
  - 七、委員如涉及申訴事項或其他事由足認其有偏頗之虞者，該委員應自行迴避，當事人亦得申請其迴避，迴避與否，由性騷擾申訴會決定之。
- 第十一條 參與調查、決議之人員，應對申訴事件內容負保密責任；違反者，主任委員應立即終止其參與或解除選聘，並得視違反情節，依工作規則懲處並追究相關責任。
- 第十二條 性騷擾事件調查時，應依照下列原則處理：
- 一、性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
  - 二、性騷擾事件之調查應秉持客觀、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分之資料，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。

第十三條 性騷擾事件調查之決議，應以書面通知雙方當事人及本公司，並註明對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向性騷擾申訴會提出申復，其期間自申訴決議送達當事人之次日起算。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。提出申復應附具書面理由，由性騷擾申訴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。

第十四條 有下列情形之一者，當事人對性騷擾申訴會之決議得提出申復：

- 一、申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- 二、性騷擾申訴會之組織不合法者。
- 三、依性別工作平等法應迴避之委員參與決定者。
- 四、參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
- 五、證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
- 六、為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- 七、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。
- 八、發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- 九、原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

第十五條 性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對行為人員工依工作規則為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。  
性騷擾申訴會應採取事後之追蹤、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。

第十六條 當事人有輔導或醫療等需要者，本公司得引介專業輔導或醫療機構。

第十七條 本公司不會因員工提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

第十八條 性騷擾之受害人如非本公司員工，本公司應依本辦法提供應有之保護。

第 十九 條 本辦法經總經理核准後施行，修正時亦同。

第 二十 條 本辦法於中華民國九十一年三月八日公布施行。  
第一次修正於中華民國一〇四年五月十三日。  
第二次修正於中華民國一〇四年六月九日。