

旋轉牧馬有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

第 1 條 （訂立目的）

旋轉牧馬有限公司（以下簡稱本公司）為提供免於性騷擾之工作及服務環境，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，特依《性別平等工作法》第 13 條第 1 項，及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」，訂定本規範。

第 2 條 （適用範圍）

1. 本規範適用本公司全體人員（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生，以下稱員工）及求職者，如有未盡事宜，悉依有關法令及本公司相關規定辦理。
2. 性騷擾事件之被害人為員工，而行為人非員工時，除有《性別平等工作法》第 12 條第 7 項所定之情形外，依本要點之相關規定辦理。
3. 員工或求職者涉非屬性別平等工作法所定之性騷擾事件者，其申訴、調查及處理程序，另依《性騷擾防治法》、《跟蹤騷擾防制法》或其他有關法令規定辦理。

第 3 條 （性騷擾行為）

1. 本公司各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：
 - 一、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、主管對所屬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、獎懲之交換條件。
2. 本公司對性騷擾之調查，除依《性別平等工作法》第 12 條第 1 項至第 4 項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：
 - 一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。
 - 二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
 - 三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

第 4 條 （性騷擾防治措施）

本公司實施下列工作場所性騷擾防治措施：

- 一、妥善利用各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工或求職者有關工作場所性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。
- 二、為員工辦理工作場所性騷擾防治相關教育訓練，並以董事、經理人、各級主管及人力資源部人員為優先實施對象。其中，各級主管、性騷擾申訴處理委員會委員及性騷擾申訴調查小組成員應每年定期接受相關訓練。
- 三、對員工於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知。
- 四、於知悉第 2 條第 3 項事件時，雖無須依本要點辦理申訴、調查及處理程序，但仍應注意當事人之工作場所性騷擾風險，適時預防或提供相關協助措施。

第 5 條 （性騷擾申訴管道）

1. 本公司應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
申訴專線電話：(02)2325-8665#504
申訴專用傳真：(02) 2325-8655
申訴專用信箱或申訴電子信箱：jennifer@mgrstudio.net
專責處理人員姓名或單位名稱：石澄潔/行政管理部
2. 有下列情形者，得依性別平等工作法相關規定向地方主管機關提起申訴：
 - 一、員工或求職者認本公司於知悉性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施。
 - 二、申訴人為員工或求職者，認本公司未處理申訴。
 - 三、被申訴人為員工，申訴人不服本公司所為調查或懲戒結果。
 - 四、被申訴人為本公司最高負責人，員工或求職者除可依前項管道申訴外，亦得逕向地方主管機關提起申訴。
3. 本公司不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。但基於保護申訴人且經其同意之調動者，不在此限。

第 6 條 （性騷擾糾正及補救措施）

1. 本公司於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：
 - 一、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
 - (1) 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
 - (2) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他

必要之服務。

- (3) 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
- (4) 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，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，補發其停止職務期間之薪資。
- (5) 性騷擾行為經查證屬實，視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，得依《性別平等工作法》第 13 條之 1 第 2 項規定，不經預告終止勞動契約。
- (6) 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- (1) 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- (2) 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
- (3) 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- (4) 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。

2. 本公司因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願時，採取前項第 2 款之措施。
3. 被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本公司於知悉性騷擾之情形時，依下列規定採取第 1 項之措施：
 - 一、以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知對方雇主共同協商解決或補救辦法。
 - 二、保護當事人之隱私及其他人格法益。

第 7 條 (性騷擾之申訴方式及內容)

1. 性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。
2. 前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項：
 - 一、申訴人之姓名、工作或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話、申訴日期。
 - 二、有法定代理人者，其姓名、住所或居所、聯絡電話。
 - 三、有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住所或居所、聯絡電話。
 - 四、申訴之事實內容及可取得之相關證據。
3. 適用性騷擾防治法事件之申訴，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14日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

4. 本公司於接獲性騷擾之申訴時，按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

第8條 （不受理申訴之情形）

性騷擾之申訴有下列情形之一者，不予受理：

- 一、申訴方式及內容不符前條規定，或經通知補正而逾期不補正者。
- 二、申訴人非性騷擾事件之受害人、其法定代理人或委任代理人者。
- 三、無具體之事實內容，或未具真實姓名、服務單位或住居所者。
- 四、同一事由經申訴處理委員會決議確定，或已撤回後未發生新事實或發現新證據，而再提出申訴者。

第9條 （性騷擾申訴處理委員會）

本公司為性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴處理委員會，除人力資源部門主管為當然成員外，其餘成員由雇主與受僱者代表共同組成負責處理工作場所性騷擾申訴案件。申訴處理委員會置主任委員1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；置委員3人，其女性成員不得低於二分之一，其中應有具備性別意識之專業人士。

第10條 （性騷擾申訴調查）

1. 本公司接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程保護當事人之隱私及其他人格法益。
2. 申訴處理單位調查之結果，其內容應包括下列事項：
 - 一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
 - 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
 - 三、事實認定及理由。
 - 四、處理建議。
3. 性騷擾當事人為派遣勞工時，本公司得與派遣事業單位共同調查，並將調查結果通知派遣事業單位。

第11條 （利益迴避）

1. 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、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。
2. 前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其

原因及事實，向本公司申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

3. 被申請迴避之人員在本公司就該申請事件為準許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。
4. 第1項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本公司命其迴避。

第12條 （當事人權益保護及參與人員保密責任）

1. 性騷擾申訴處理委員會及性騷擾申訴調查小組應依下列規定執行職務，使相關人員免受任何報復或其他不利之待遇：
 - 一、保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其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。
 - 二、不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。
2. 違反前項規定者，性騷擾申訴處理委員會主任委員應終止其參與該性騷擾申訴事件，本公司並得視其情節輕重，依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第13條 （申訴撤回）

申訴人或其代理人得於本公司決議通知送達前，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。但同一事由發生新事實或發現新證據者，不在此限。

第14條 （申訴決議處理及通知）

1. 性騷擾申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。
2. 性騷擾申訴處理委員會或性騷擾申訴調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。
3. 申訴處理單位應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

第15條 （申訴結案期限及異議申覆處理期限）

1. 申訴事件應自本公司接獲申訴之次日起2個月內結案；必要時，得延長1個月，並通知當事人。申訴人或被申訴人對申訴案之決議有異議者，得於決議送達當事人之次日起20日內，檢具書面理由提出申覆。
2. 前項申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

3. 性騷擾申訴處理委員會對已進入司法程序之申訴事件，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受第 1 項規定之限制。

第 16 條 （懲戒處理）

1. 性騷擾行為經調查屬實者，本公司依性騷擾申訴處理委員會之建議及相關規定，視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，將處理結果通知地方主管機關；如涉刑事責任，得協助申訴人提出告訴。
2. 本公司依性別平等工作法第 27 條第 1 項及第 2 項與行為人連帶負損害賠償責任時，於賠償被害人損害後，得向行為人求償。
3. 本公司對性騷擾行為之懲戒或處理措施採取追蹤、考核及監督，確保其有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

第 17 條 （實施）

本規範由總經理核定公布後實施，修訂時亦同。

10207071



公 告 日 期 ： 1 1 3 年 1 2 月 1 3 日