

美琪瑪國際股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

第一條

美琪瑪國際股份有限公司（以下簡稱本公司）為提供受僱者及求職者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，特依性別工作平等法第十三條第一項，以及行政院勞工委員會頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之相關規定，訂定本辦法。

第二條

本辦法所稱之性騷擾，指前條所述人員於執行職務時，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。

性騷擾之行為人如非本公司人員或申訴人如為派遣勞工，本公司仍應依本辦法相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。派遣勞工如遭受本公司人員性騷擾時，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

第三條

本公司由行政部負責辦理性騷擾防治措施、申訴與懲戒之相關事項，以保密不公開方式處理申訴案件，並確保雙方當事人之權益及隱私。

防治措施包括教育宣導、公告相關規範、依循申訴處理程序、嚴格保密方式、調查屬實之懲戒等。

第四條

本公司應設置性騷擾事件申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示。

申訴管道：1. 電子信箱：8585@mechema.com（諧音幫我幫我）。2. 紙本郵寄：美琪瑪性騷擾防治專責服務單位-行政部經理收)

第五條

性騷擾事件之申訴，應以具名書面為之；申訴者如以言詞提出，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱讀，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或蓋章。

前項書面應由申訴人簽名或蓋章，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，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- 三、申訴之事實及內容。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前列事項，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。

第六條

性騷擾申訴事件之處理應以不公開之方式為之，由本公司申訴處理委員會(以下簡稱處理委員會)秉持客觀、公正、專業、平等原則，決議處理之。

處理委員會中應設置委員三人至五人，除行政部門主管得為當然委員外，餘委員由總經理就申訴個案指定本公司員工擔任、或聘請專家學者擔任，其中女性委員不得低於二分之一。

前項委員得由總經理指定其中一人為主任委員，並為會議主席。主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。

第七條

申訴人向本公司提出性騷擾之申訴後，得於處理委員會作成決議前，以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再做申訴。

第八條

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議之人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；惟調查過程中因調查之必要，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外；違反者，主任委員應終止該人員參與，本公司並得視情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第九條

處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明或答辯，並應有委員半數以上出席始得開會，且應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

處理委員會應做成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。前項決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。

第十條

申訴事件應自提出起三個月內結案。申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申覆，並應附具理由，由處理委員會另召開會議決議處理之。

申訴案經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

第十一條

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，其期間不受前條規定之限制。

第十二條

性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出告訴。

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。

第十三條

本公司對性騷擾行為應採取追蹤、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。

當事人有輔導或醫療等需要者，本公司得依申請協助引介至專業輔導或醫療機構。

第十四條

本辦法經 董事長核准後實施，修改或廢止時亦同。

本辦法制定於 104 年 11 月 23 日。