



公 準 	標準書名稱 性騷擾防治管理辦法	主辦單位		人資課	
		編 號		S-MD-049	
		第 1 頁 共 2 頁		版次	第 4 版

1. 公準精密工業股份有限公司（以下簡稱本公司）為防制性騷擾，維護兩性工作平等及人格尊嚴，特依「性別工作平等法」、「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」之規定，訂定本辦法。
2. 適用範圍：凡本公司員工，悉依本辦法之規定。
3. 性騷擾之定義：

本辦法所稱之性騷擾，係依性別工作平等法第十二條之定義，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；或主管對前揭人員及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。

具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：

 - 3-1. 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
 - 3-2. 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。
 - 3-3. 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
 - 3-4. 強制性交及性攻擊。
 - 3-5. 展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。
4. 基本性騷擾之防治責任，本公司應防制性騷擾行為之發生。或知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。未與勸阻或為其他適當之處置者，以縱容論。
5. 為防制性騷擾事件之發生，各單位應對員工施以性騷擾防治教育訓練或公告宣導。
6. 員工因執行職務或任一情形遭受性騷擾時，得提起申訴，受理申訴部門應妥善處理申訴案件，並給予保障及協助。本公司前項受理申訴單位為：人資單位主管；代理人為稽核室主管。本公司申訴專線為(07)359-7177 轉分機 8601 或 1010。電子信箱代表號為：
csd@mail.gongin.com.tw，申訴管道員工可自行選擇使用。
7. 依性騷擾防治法的規定，在性騷擾事件發生一年內，可向申訴時加害人所屬之單位機關提出申訴；如果加害人為該單位機關最高負責人時，則應向該單位所在地之縣市主管機關提出申訴。
8. 若不知道加害人是誰，或不確定加害人所屬單位機關，則可向縣市主管機關或事件發生地警察機關提出申訴，由警察機關負責性騷擾事件之調查處理。除了協助員工向有權管轄性騷擾案件申訴的單位提出申訴外，僱主也可以提供員工必要的法律扶助，或依員工的身心狀況，轉介至心理輔導機構，協助員工從遭遇性騷擾的負面情緒中復原。

公 準 	標準書名稱 性騷擾防治管理辦法	主辦單位		人資課	
		編 號		S-MD-049	
		第 2 頁 共 2 頁		版次	第 4 版

9. 處理前項申訴時，應組成性騷擾調查小組，必要時得成立申訴處理委員會審議之。委員會成員得由員工、法務人員或法律顧問共同組成，其中女性委員人數不得少於二分之一。
10. 性騷擾調查小組為處理申訴案件，應於接獲申訴後七日內展開調查，必要時得邀請申訴案之當事人列席說明或陳述意見；當事人非有正當理由不得拒絕。
11. 前兩條所規定之調查、審議過程，應以保密方式處理申訴案件，不得洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料。
12. 受理之申訴案應自接獲申訴日起三個月內結案，申訴案如已結案，申訴人不得就同一事由再提出申訴。申訴人及被申訴人對於決議有異議時，得於十日內提出申復。
13. 各級主管不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或為其他不利之處分。
14. 性騷擾行為經調查屬實，本公司應視情節輕重，對加害人依工作規則等相關規定予以適當之懲處或處理，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。如涉及刑事責任時，本公司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。
15. 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。
16. 本辦法未盡事宜，悉依相關法令規定辦理，若有抵觸者無效。
17. 本辦法由核定公佈後實施；修訂時，亦同。