	標準書名稱	版本	C
		頁數	1/3
編號	性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法	初版制定日期	Jan. 01, 2003
		上版修訂日期	Aug. 03, 2016
HR-TW-SHD-001		本版生效日期	Jun. 02, 2023

1. 目的

為使本公司所有同仁均能被公平、尊重且有尊嚴的對待，特訂定本辦法並嚴禁工作場所之任何性騷擾行為，以維持一個安全且健康的工作環境。

2. 適用範圍

本公司所屬人員、求職者或受服務人員等皆適用本辦法。

3. 定義

3.1 性騷擾：指符合下列情形之一者

3.1.1. 適用性別工作平等法：

3.1.1.1. 以明示或暗示之方式，對他人施以性要求、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、升遷、降職、報酬、考績、獎懲等之交換條件者。

3.1.1.2. 對他人施以性要求、具有性意味或以性別歧視、侮辱之言詞或行為，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者。

3.1.2. 適用性騷擾防治法：除性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

3.1.2.1. 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

3.1.2.2. 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

3.2 工作場所：係指由公司所提供，使員工履行契約提供勞務或使求職者前來應徵或日常工作之場所或客戶廠商來往會客之場所。

4. 性騷擾防治政策

4.1 本公司為保護員工免於性騷擾，將致力改善工作場所設施，並由人力資源單位定期舉辦並鼓勵員工參加性騷擾防治之教育講習。

4.2 本公司各主管不得利用工作上之權力、機會或方法，對同仁或求職者或來往廠商代表施予性騷擾，亦不得縱容他人對同仁或求職者性騷擾。

4.3 員工不得於工作場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾。

4.4 各級主管對於性騷擾情事發生時，應予以勸阻或為其他適當之處置；未予勸阻或為其他適當之處置者，以縱容論，科罰時，應與施暴者一同議處。

4.5 公司不得因員工被性騷擾或提出申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處置。

LITEON®	標準書名稱	版本	C
		頁數	2/3
編號	性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法	初版制定日期	Jan. 01, 2003
HR-TW-SHD-001		上版修訂日期	Aug. 03, 2016
		本版生效日期	Jun. 02, 2023

5. 申訴管道

- 5.1 員工或應徵者在工作場所遇有性騷擾時，可透過申訴專線電話或專用信箱申訴。為維護申訴人之權益，受理申訴者採保密方式處理之，並不得洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身份之相關資料。
- 5.2 申訴專線電話：公司分機直撥 5678
- 5.3 申訴專用信箱：5678@liteon.com
- 5.4 雇主為性騷擾行為人時，申訴人除依本公司內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

6. 申訴作業準則


- 6.1 性騷擾之申訴得以言詞或書面提出，受理單位應作成「申訴事件提報記錄表」，並向申訴人確認申訴內容無誤。
前項書面或記錄應載明下列事項：
 - 6.1.1 申訴人姓名、服務單位及職稱、聯絡電話、申訴日期。
 - 6.1.2 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、聯絡電話。
 - 6.1.3 申訴之事實及內容（檢付相關佐證資訊）。
- 6.2 受理單位於接獲申訴後，應以不公開方式進行調查，以保護當事人之隱私權，並召開申訴處理委員會，處理申訴案件。
- 6.3 受理申訴單位因處理之必要，得請申訴人述明性騷擾之事實，並依申訴人之陳述進行調查，要求相關部門或人員提供佐證資料。
- 6.4 申訴處理委員會應自申訴提出起二個月內做成決議，必要時得延長一個月，延長以一次為限。委員會應於決議內提供說明，及懲戒或其他處理之建議，並以書面通知申訴人、申訴之相對人及主管。
- 6.5 申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，應於次日起二十日內以書面提出申復。並應附具理由，由申訴處理委員會依第 6.4 條之程序另召開會議決議處理之，申復決議後即結案。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

7. 懲戒

- 7.1 性騷擾申訴案件如屬實，本公司將視情節輕重依「獎勵與違規管理辦法」規定予以懲處或免職；如該事實涉及刑責，公司得同時移送司法機關。
- 7.2 因性騷擾申訴案件立案違規行為者，應檢附「申訴事件提報記錄表」進行違規行為處理流程，並依核決權限進行簽核。另因「申訴事件提報記錄表」已詳述調查核實內容及懲戒建議，故可免付「違規提報書」及「違規核實紀錄表」。
- 7.3 如經證實有誣告之事實者，公司亦將視情節輕重依「獎勵與違規管理辦法」對告訴人予以懲戒處分。

8. 申訴處理委員會

- 8.1 申訴處理委員會應於申訴受理單位提出申請後三日內組成，委員會成員原則上由人力

	標準書名稱	版本	C
		頁數	3/3
編號 HR-TW-SHD-001	性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法	初版制定日期	Jan. 01, 2003
		上版修訂日期	Aug. 03, 2016
		本版生效日期	Jun. 02, 2023

資源單位主管及公司與員工代表共同組成；委員會女性成員比例不得少於二分之一，單一性別不得少於三分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。

8.2 被申訴或舉發之當事人如屬公司（場、廠）最高負責人時，人力資源單位主管應立即向上一級功能主管報告，做妥善之處理。

9. 表單

申訴事件提報紀錄表

10. 實施與修改

10.1 本辦法於實施後，除配合法令修改外，應每年定期檢討修訂。

10.2 本辦法經呈 0-2 及 0-1 級主管核准後公佈實施，修改時亦同。