

## 欣高石油氣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： 欣高石油氣股份有限公司（以下簡稱本公司）為提供受雇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穩私，特依兩性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語或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- （二） 主管對下屬或求職者以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，做為勞務契約成立、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員工，本公司應依本辦法提供應有之保護。

第三條： 本公司應設置性騷擾申訴處理委員會，以保密方式處理申訴，並確保雙方當事人之隱私權。

第四條： 性騷擾之申訴，應以具名書面為之，如以言詞提出申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或簽章。

前項書面應由申訴人簽名或簽章，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。

第五條： 本公司就性騷擾事件之申訴，得設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示。

- 第六條： 本公司於申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。
- 第七條： 本公司為處理第六條事件所設定之申訴，除應以不公開之方式為之  
外，並得組成申訴處理委員會決議處理之。  
前項委員會中應置委員三人至五人，除人力資源部門主管為當然委員  
外，餘委員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其  
中女性委員應有二分之一以上之比例。  
第一項委員會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。
- 第八條： 參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容  
應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，本公司並得視其情節依  
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： 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作成決議，可否同數時取決於主席。  
申訴處理委員會應為附具理由之決議，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、申訴人之相對人及本公司。
- 第十條： 申訴事件應自提出起三個月內結案，如有必要得延長兩個月，延長以  
一次為限。申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於  
收受第十三條決議書後十日內提出申覆，並應附具書面理由，由申訴  
委員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。
- 第十一條： 申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，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縱、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轉介至專業輔導或醫療機構。

第十四條： 本辦法由總經理核定公布後實施，修訂時亦同。

## 欣高石油氣股份有限公司禁止工作場所性騷擾之書面聲明

欣高石油氣股份有限公司（以下簡稱本公司）依據兩性工作平等法第十三條，以及行政院勞工委員會所訂定工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第四條之規定，特頒布此一禁止工作場所性騷擾之面書聲明，並訂定處理此類事件之申訴程序，以提供本公司所有員工一免於性騷擾侵擾之工作環境。為維護此一承諾，本公司特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管、員工同仁（包括求職者）、顧客、主顧及第三者等，從事或遭受下列之性騷擾行為。

本聲明所稱之性騷擾行為，是指兩性工作平等法第十二條所規定者，包括：

- （一） 僱主（或高階主管）對受僱者（或求職者）所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、降調或獎懲之交換條件。
- （二） 任何人（包括顧客、主顧或第三者）在受僱者執行職務時，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對她（他）造成敵意性、脅迫或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾她（或他）人格尊嚴、人身自由或影響她（或他）工作表現。

上述這些行為包括具有性意涵、性暗示及與性（或性特徵）有關之言語或動作；展示具有性意涵或性誘惑之圖片、文字及視覺資料，以及不當之肢體碰觸等。

本公司所有員工均有責任協助確保一免於性騷擾之工作環境，如果妳（或你）感覺到遭到上述行為之侵害，或目睹及聽聞這類事件發生，應立刻通知本公司人事部門之○○先生（或女士），以便依據本公司所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之相關規定，做出合適之處理。本公司絕對禁止對通報此類事件者、提出此類申訴者及協助性騷擾申訴或調查者，有任何報復之行為。

本公司將對此類事件之申訴進行深入而迅速之調查，並對申訴者、申訴內容及處理結果儘可能採取保密措施。性騷擾行為如經調查屬實（包括誣告之情形），本公司將採取合宜之措施來處理，包括對加害人加以懲處，必要時甚至逕行解僱。

為加強所有員工對此類事件之認知與瞭解，本公將定期舉辦相關之講習及訓練課程，員工對此類課程均有參加之義務，無故拒不參加者，將依曠職方式受理。

為確定本公司所有員工均已詳閱此份書面聲明，並瞭解其內容，請在所附表格中親自簽名。