

大成長城企業股份有限公司

文件編號	CB-2-1512-27	性騷擾防治辦法	頁次	1/3
版次	02		生效日期	2018/01/22

- 第一條 本公司不容許任何形式的性騷擾。
- 第二條 本辦法提供員工免於性騷擾之工作環境，並採取適當之糾正、懲戒及申訴等處理措施，以保護受性騷擾之當事人。
- 第三條 本辦法所稱之性騷擾，指員工於執行職務時或在工作環境中，任何人以性要求、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，致侵犯或干擾他人人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現者；或員工遭受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(核)、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。
- 第四條 本辦法適用大成長城企業股份有限公司所有員工。
- 第五條 當受騷擾者感覺被騷擾時，應及時且直接要求騷擾者停止其不當行為，並向人力資源最高主管報備，或經由申訴管道進行申訴。受騷擾者，得視個人狀況委託代理人提出書面申訴。性騷擾之申訴管道如下:專線電話: 0800-253-111；性騷擾申訴信箱:995@ms.greawall.com.tw。申訴管道設有專責處理人員處理申訴事宜，申訴者應以書面或言詞提出。其以言詞為之者，專責處理人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。
- 第六條 公司在積極維護員工免於性騷擾之工作環境的同時，對於虛構、誣告等行為經查明定案後，將嚴厲懲戒，最重為解雇之處分。
- 第七條 「性騷擾申訴處理委員會」由總經理指派人力資源及相關單位主管為委員會成員。受理申訴人案件，進行調查處理。被申訴人為特等以上(含)者，由總經理擔任「性騷擾申訴處理委員會」主席，並指派人力資源及相關單位主管為性騷擾申訴處理委員會成員，進行調查處理。
- 第八條 委員會成員迴避原則一
- 一、 性騷擾事件之申訴調查，有下列情形之一，委員會成員應自行迴避:

大成長城企業股份有限公司

文件編號	CB-2-1512-27	性騷擾防治辦法	頁次	2/3
版次	02		生效日期	2018/01/22

(一) 本人或其配偶、前配偶、四等親內之血親或三等親內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。

(二) 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。

二、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

三、於該事件，曾為證人、鑑定人者。

第九條 申訴人需在申訴表(附表一)上提供具體申訴事實申訴代理人代為申訴者，必須檢附申訴人之委任書(附表二)。

第十條 申訴人應及早提出申訴，以利證據之蒐集及性騷擾申訴處理委員會之調查。受理申訴之單位，應自申述人確認申訴內容之日起七天內將申訴表送至性騷擾申訴處理委員會處理。

第十一條 性騷擾申訴處理委員會及相關當事人對於調查過程以及相關資料均應保密，不得擅自對外發布。違反者依公司違反公司機密保護規定議處。

第十二條 性騷擾行為經調查屬實，性騷擾申訴處理委員會應參照本公司工作規則或相關規定，對騷擾者處以適當之處理或懲戒。輕者予以口頭訓誡，最重者得為解雇之處分。如涉及刑事責任時，本公司將視情況需要協助申訴人。

第十三條 性騷擾申訴處理委員會應將前項決議以書面通知申訴人、被申訴人，以及雙方主管。

第十四條 申訴案應自提出申訴日起二個月內結案，必要時，得延長一個月，並通知當事人。申訴人或被申訴人對於申訴決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內以書面提出申覆。申覆案件以書面(附表三)提出，由總經理召集人力資源、法務最高主管進行調查與查核。經結案後，不得就同一事件，再提出申訴。

第十五條 性騷擾申訴處理委員會作成決議前，申訴人或代理人於案件處理期間，得以書面通知性騷擾申訴處理委員會撤回申訴；其經撤回者，不得就同一事

大成長城企業股份有限公司

文件編號	CB-2-1512-27	性騷擾防治辦法	頁次	3/3
版次	02		生效日期	2018/01/22

件再行提出申訴。

第十六條 騷擾事件之單位主管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形發生。人力資源部門應有效監督，以確保性騷擾申訴處理委員會決議之有效執行。

第十七條 當事人有輔導或醫療等需要者，人力資源部門得引介專業輔導或醫療機構。

第十八條 本辦法使用之相關表單

一、性騷擾事件申訴表。(附件一)

二、委任書。(附件二)

三、性騷擾事件申覆表。(附件三)