

# 龍邦國際興業股份有限公司

## 性騷擾防治措施申訴及懲處辦法

### 第一條

本公司為提供人員(包含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生)及求職者免於性騷擾之工作環境，並採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，並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及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」訂定本辦法。

### 第二條

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：

- (一)因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- (二)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。
- (三)以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- (四)強制性交及性攻擊。
- (五)展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

### 第三條

本公司應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。倘若前揭人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知。

### 第四條

本公司設置處理性騷擾申訴之專線電話、專用電子信箱；將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示並印發各受僱者。

申訴專線電話：(02)2375-6595 # 8207

申訴專用電子信箱：hr.lb@longbon.com.tw

## 第五條

本公司應執行之性騷擾防治措施如下：

- 一、定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，於在職訓練或工作坊中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- 二、利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強宣導有關性騷擾防治措施及申訴管道。

## 第六條

本公司於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- 一、保護被害人之權益及隱私。
- 二、對所屬場域空間安全之維護或改善。
- 三、對行為人之懲處。
- 四、其他防治及改善措施。

## 第七條

本公司設置性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱本委員會)，由雇主與受雇者代表共同組成，負責處理工作場所性騷擾申訴案件。申訴處理委員會置主任委員一名，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；置委員三至七人，並視需要聘請專家學者擔任委員，且委員會之女性代表不得低於二分之一。派遣勞工於執行職務時如遭受性騷擾事件，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

## 第八條

性騷擾申訴得以書面或言詞提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書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、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、申請之事實及內容。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定時，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。

## 第九條

本委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴。  
申訴案件經撤回者，不得就同一事由再行申訴。

#### 第十條

本委員會調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- 一、性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私及人格法益。
- 二、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- 三、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- 四、性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。
- 五、性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- 六、調查人員因調查之必要，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。
- 七、處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- 八、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

#### 第十一條

參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於知悉之申訴事件之內容，應負保密責任，違反者，主任委員應即終止其參與，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。

#### 第十二條

本委員會應於申訴提出起二個月內結案；必要時得延長一個月，並通知當事人。調查結果，應做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。

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做成決議，可否同數時取決於主席。

申訴處理委員會之決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本公司，並註明對決議有異議者，得於決議送達當事人之次日起，二十日內向申訴處理委員會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

提出申復應附具書面理由，由申訴處理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。

### 第十三條

有下列情形之一者，當事人對工作場所性騷擾申訴處理委員會之決議提出申復：

- 一、申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- 二、申訴處理委員會之組織不合法者。
- 三、性騷擾防治準則第15條規定應迴避之委員參與決定者。
- 四、參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
- 五、證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
- 六、為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- 七、為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
- 八、發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- 九、原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

### 第十四條

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調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理。

### 第十五條

本公司對工作場所性騷擾申訴處理委員會之決議應採取追蹤、考核及監督，以確保懲處或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

### 第十六條

當事人有輔導、醫療或法律協助之需要時，本公司得主動轉介或提供專業輔導、醫療機構或法律協助。

### 第十七條

本公司不會因提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

### 第十八條

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。

### 第十九條：實施與修改

本辦法未盡事宜，依性別工作平等法辦理，若有牴觸性別工作平等法者，牴觸無效。

## 第 廿 條

本辦法經「規章制度審議委員會」審議通過，呈總經理及董事長核准後，由管理處於二日內公告實施，修改時亦同。

## 第廿一條：修訂記錄

本辦法訂立於中華民國九十八年九月十四日。

第一次修訂於民國一〇二年八月八日。

第二次修訂於民國一〇五年十一月八日。

附件：

- 一、禁止工作場所性騷擾之聲明
- 二、禁止性騷擾之書面聲明



龍邦國際興業股份有限公司  
禁止工作場所性騷擾之聲明

龍邦國際興業股份有限公司(以下簡稱本公司)依據性別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書面聲明,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,公司同仁間不論性別均應互相尊重,注意言詞用語、肢體動作,不可輕挑隨便。本公司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,是指性別工作平等法第十二條所規定者,包括:

- (一) 雇主(或高階主管)對受雇者(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)在受雇者執行職務時,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資部門主管,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,本公司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。

=====

證 明 書

茲 已充分閱讀並明瞭以上聲明事項,並願共同遵守,特此證明。

此致

龍邦國際興業股份有限公司 公鑒

簽名:

中華民國 年 月 日

## 龍邦國際興業股份有限公司

### 「禁止性騷擾」之書面聲明

#### 一、我們的措施

本公司為防治性騷擾行為，保護被害人之權益，對性騷擾事件，採取適當之預防、糾正及懲處措施，特成立性騷擾申訴委員會，另設有申訴窗口申訴指定專人專責處理，且設置申訴專線電話及信箱，以利申訴。

- (一) 申訴窗口：龍邦國際興業股份有限公司 人資部。
- (二) 申訴專線：(02) 2375-6595 # 8207。
- (三) 電子郵件：hr.lb@longbon.com.tw。
- (四) 申訴地址：台北市中正區忠孝西路一段 50 號 9 樓。

#### 二、性騷擾之定義

所謂性騷擾，係指性侵害犯罪以外，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：

- (一) 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。
- (二) 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。

#### 三、性騷擾之處理

任何個人若認為自己在本公司遭到某種行為、言語或物件之性騷擾都應該：

- (一) 馬上告訴對方自己之感受，以及什麼行為或東西讓人不舒服。
- (二) 如無法或不願與「侵犯者」溝通，或「侵犯者」繼續其行為，可向其主管報告，要求他們出面處理。
- (三) 如不想與該主管討論自己遭遇之情形，可向本公司性騷擾申訴委員會提出申訴。

本公司對任何員工所提供有關性騷擾之抱怨資料或消息都會以「機密」方式加以認真處理，並立即進行調查和適當處置，經調查屬實時，將移請本公司人評會審議，視加害人行為情節輕重為適當議處。