

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

第一條 本公司為防治工作場所性騷擾（以下簡稱性騷擾），及妥善處理員工性騷擾申訴案件，並立即採取有效之糾正及補救措施，特依據中華民國性別工作平等法之規定，訂定「本公司工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，以下簡稱本辦法。

第二條 本辦法適用本公司全體員工，其目的在於推動及建立正確的兩性平權觀念，維護兩性人格尊嚴，以提供免遭性騷擾之工作環境。

第三條 本辦法所稱性騷擾之定義如下：

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」的言詞或行為，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。
2. 對他人施以性要求、具有性意味而足以引起他人不悅或反感之言行舉止，對受僱者造成「敵意性」、「脅迫性」或「冒犯性」的工作環境，致侵犯或干擾他人自由、人格尊嚴或影響其工作表現者。
3. 以輕佻、興奮或滿足與性有關之不受歡迎且令人感覺不舒服、不自在或有被侵犯之言語、肢體或視覺之明示或暗示行為之態度。

第四條 本公司之雇主、雇主家屬、雇主代理人對其員工或員工間，不得有下列行為，違者視情節輕重，依相關規定予以處罰：

- (一) 因性別或性取向之差異所產生具冒犯性質、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) 以性行為或性有關之行為為交換報償之邀約及承諾。
- (四) 以威脅或其他不當之方式強迫要求進行性行為或與性有關之行為。
- (五) 強暴或性攻擊。
- (六) 展示具性意涵或性誘惑之圖片或文字。

第五條 本公司為預防性騷擾事件之發生，對員工以不定期方式，施以性騷擾防治教育訓練。員工對是項教育訓練，有接受之義務。

第六條 本公司之全體人員於執行工作時，為保護公司及自身權益，應注意下列事項：

- (一) 工作關係上有管理監督權者，不得利用工作上之權力、機會或方法，對其受僱者或求職者性騷擾。
- (二) 受僱者不得於工作場所對其他受僱者騷擾；亦不得於其他受僱者執行職務時對其性騷擾。

第七條 本公司員工倘發生本辦法中性騷擾之情事時，得以書面或口頭向單位主管或人力資源單位提出申訴；工作場所有性騷擾之情形時，工作關係上有管理監督權者應予勸阻或為其他適當之處置，倘未予以勸阻或為其他適當之處者，員工亦得以申訴之。

第八條 員工於工作中遭公司外人士如：廠商或往來客戶等之性騷擾，應即向單位主管反映，單位主管視情節輕重得會同公司高階主管進行處理。上述處理結果應於七個工作日內回覆申訴人。

第九條 本公司員工性騷擾申訴方式分為下列數種：

- (一) 利用公司設置之處理性騷擾申訴專線電話或電子信箱申訴。
- (二) 利用公司設置之專用信箱提出申訴。
- (三) 員工得以書面申訴，並由各部門主管受理作成報告，立刻呈報人力資源單位處理。

第十條 本公司員工申訴時，可以「言詞」或「書面」提出，其申訴書須載明下列事項：

- (一) 申訴人姓名、部門、職稱、住居所、聯絡電話及被指控人之姓名、部門、職稱。
- (二) 事實、內容及相關證據。
- (三) 事發時間及申訴日期。
- (四) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- (五) 倘以言詞提出申請者，受理之人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由申訴人簽名蓋章確認。

第十一條 部門主管或人力資源單位受理申訴事件後，應於受理後二個工作天內，向其主管呈報申訴內容並得視案件情形，會同相關主管於七日內成立處理小組，進行調查、瞭解，並於一週內提出初步處理原則，呈總經理裁示。處理小組成員以一級主管參加為原則，其中女性成員不得少於二分之一；應包括被申訴人之主管及人力資源單位經理至少各一人，小組召集人由接獲檢舉之單位經理擔任之。調查小組應於十日內以書面通知當事人到場陳明事實，並將處理原則經裁示後，立即通知申訴人知悉。調查小組得視事實內容進行調查，對案件有偏頗之虞的人員，應迴避成為調查小組成員。

第十二條 本公司對所提之申訴案件受理後，申訴人欲撤回申訴案件時，應徵得被申訴人之同意。

第十三條 本公司所組成之調查小組原則上應於受理日起三十日內完成調查、裁決，如有必要，得延長期限，至多以三十日為限；所受理員工所提之申訴，必於三個月內結案。

第十四條 本公司進行調查應注意下列事項：

- (一) 調查小組成員及相關當事人對調查過程與相關資料均應保密，不得擅自對外發佈，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
- (二) 對於無法保密導致案情外流之相關當事人，經查屬實者，將依相關規定予以議處。
- (三) 被申訴人有配合調查之義務。

第十五條 調查小組之調查報告結果及建議裁決事項應呈送人力資源經理、申訴人及被申訴人調查單位之經理核可。

如當事人對仲裁結果不滿意無法接受，或申訴人及被告如果對決議有異議，可在十天內提出申覆；但經結案後，不得就同一事由再提出申訴。本公司於必要時得成立申訴處理委員會處理之，該委員會成員得由雇主或事業單位指定熟悉勞工事務者或員工代表共同組成申訴處理委員會，其中女性委員人數不得少於二分之一。

第十六條 本公司處置調查結果如下：

- (一) 性騷擾行為經調查小組調查屬實，雇主及事業單位應視情節之輕重，對被申訴人處以適當之懲戒，包括警告、申誡、降調等之處分，情節嚴重者，得予解僱。
- (二) 如申訴案件經調查結果，認定有挾怨報復或虛構誣告者之事實時，本公司將視情節之輕重，對於誣告者（即申訴人）處以如警告、申誡、降調等之處分，情節嚴重者，得予解僱。
- (三) 至於依前二款做成調職處分時，應優先將被申訴人調職；依情形如有調動申訴人之必要時，其職級（階）及薪資福利，不得為不利之變更。
- (四) 本公司應對申訴人給予適當之補償，如屬情節輕微之性騷擾行為，得命被申訴人道歉，或以口頭及書面保證不會再有類似行為發生；對情節嚴重事件之被申訴人，應給予免費之心理諮商治療。申訴案件經確定屬實且經裁決議處後，相關調查資料及裁決理由書，應留存於被申訴人人事資料中二年，於保存期間無再犯情形始得移去，調查小組無法認定申訴成立與否時，相關調查資料應銷毀。

第十七條 本辦法經本公司會議通過後，公告實施，修正時亦同。

性騷擾申訴書

● 申訴日期：民國_____年_____月_____日			
● 申訴人資料			申訴人簽名：_____
部 門	職 稱	性 名	性 別
			<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
● 被申訴人資料：			
部 門	職 稱	性 名	性 別
			<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
● 簡述性騷擾事件發生經過：			
● 調查小組處理記錄：			
調 查 小 組 (資 方)		調 查 小 組 (勞 方)	
人力資源部主管：			

