翰庭有限公司工作場所性騷擾防治措施申訴及懲處要點

一、翰庭有限公司(以下簡稱本公司)為保障本公司性別工作權平等，防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，並確實維護當事人之權益，依性別工作平等法第十三條第一項及性騷擾防治法第七條第二項規定訂定本要點。

二、本要點所稱性騷擾，包括：

(一)性別工作平等法之性騷擾，謂下列情形之一者：

1、受僱者於執行職務時，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。

2、雇主對受僱者或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、獎懲等之交換條件。

(二)性騷擾防治法之性騷擾，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：

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。

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。

適用前項第一款性別工作平等法所稱之性騷擾事件者，不適用同一項第二款性騷擾防治法所稱之性騷擾事件。

三、本要點適用於本公司職員執行職務時，遭受任何人性騷擾及本公司員工非因執行職務，遭任何人申訴性騷擾事件。

四、受理申訴之處理程序如下：

(一)性騷擾事件之申訴，由被害人或其代理人向本公司提起；但受害人及申訴之相對人為適用勞動基準法人員時，則向本公司提起辦理。

(二)性騷擾事件申訴，應自事件發生之日起 1 年內為之。

(三)申訴應以書面載明下列事項(附表 1)，必要時得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於 14 日內以書面補正：

1、申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、 服務機關、職稱、住所或居所及聯絡電話。

2、有法定或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書(附表 2)。

3、申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

4、申請日期(年、月、日)。

5、本人簽名或蓋章。

(四)申訴人或其代理人於案件審議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達本公司後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。

(五)申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：

1、申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。

2、非屬性騷擾範圍之事件。

3、無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住所。

4、申訴書或言詞作成之紀錄不能補正，或經通知仍未於 14 日內補正。

5、同一事件已調查完畢，並將調查結果通知當事人。

6、提起申訴逾申訴期限者。

五、本公司應設置性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱委員會)，負責處理及調查性騷擾申訴案件：

(一)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者，得另指定其他委員代理之；置委員 3 人至 5 人，其成員之女性代表不得低於二分之一，均為無給職。

(二)委員會開會時委員應親自出席，不得代理，並應有全體人數二分之一以上出席方得開會，有出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主席。

六、本公司於接獲性騷擾申訴案件後，應由主任委員召開委員會審議是

否受理申訴案件；不受理之性騷擾申訴案件，應於申訴或移送到達之日起 20 日內，以書面敘明理由通知當事人。

七、經委員會審議確認受理之申訴案件，主任委員應指派 3 人以上組成調查小組進行調查，委員會對性騷擾事件調查及處理結果應以書面作成決議，並將調查結果通知當事人。

前項書面內容應包括處理結果之理由、提起救濟之期限及受理機關。

八、申訴事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

(一)本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等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。

(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

(四)於該事件，曾為證人、鑑定人。

申訴事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

(一)有前項所定之情形而不自行迴避。

(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向該申訴事件之調查單位為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在調查單位就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項規定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。

九、委員會及調查小組調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：

(一)性騷擾事件的調查應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私與人格法益。

(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機會。

(三)被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，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它足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，如有洩密時，依刑法及其他相關法規處罰。

(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。

十、經調查小組審議非本公司受理之性騷擾申訴案件，應於 7 日內將申訴書及相關資料移送所在地主管機關處理。

十一、調查時程：

調查小組須於申訴或移送到達之日起 7 日內開始調查，並於 2 個月

內調查完成；必要時得延長 1 個月，並應通知當事人。

十二、懲處、追蹤、考核及監督

(一)性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重送考績委員會作成調整職務、懲處（申誡、記過、大過、調職、降級等）、或其他適當處理之建議，並以書面簽陳機關首長核定後，移送人事室或秘書室依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復之情事發生。

(二)如為本局及所屬機關適用勞動基準法人員，則依勞動基準法第十二條第一項各款終止契約。

(三)性騷擾事實如涉及刑責，得同時移送司法機關。

(四)經調查性騷擾行為不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議；如經證明申訴之事實為虛偽者，應對申訴人為適當之懲處。

十三、申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於十日內提起申覆，其期間自申訴決定書送達當事人之次日起算。

申覆之提出，應敘述理由，連同原申訴決定書影本，向委員會為之。委員會認為申覆無理由者，應維持原申訴決定；有理由者，應變更原申訴決定，並通知當事人及相關機關。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

十四、申訴人有輔導、醫療等需要者，本公司得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十五、本公司每年定期舉辦或鼓勵人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並於員工在職訓練中，合理規劃性別平等及性騷擾防治相關課程，參加者將給予公假登記。

十六、本公司性騷擾申訴之管道如下：

申訴電話：04-22210022

電子信箱：etintaiwan@gmail.com

傳真專線：04-22246714

本公司知有性騷擾事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救措施；並協助被害人申訴事宜，本公司受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

十七、本要點經總經理核定後施行，修正時亦同。