

如興股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

107.12.13 經總經理核定通過

1. 目的

如興股份有限公司（以下簡稱本公司）為提供所屬人員、求職者或受服務人員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，特依性別工作平等法第十三條第一項，勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及性騷擾防治法第七條第一項、第二項規定，訂定本辦法。

2. 適用範圍

2.1 本辦法適用於本公司及其營業執照所載明依本國法令成立之子公司。

2.2 本辦法適用本公司所屬員工相互間或員工與派遣勞工、求職者、技術生、實習生及其它非本公司人員間所發生之性騷擾事件。

3. 名詞定義

3.1 性騷擾定義

本辦法所稱性騷擾，謂符合性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條有下列各款情形之一者：

3.1.1 指員工於執行職務時，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語或行為，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。

3.1.2 主管對員工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、獎懲之交換條件。

3.1.3 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。

3.1.4 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。

4. 權責單位

4.1 管理處

負責申訴處理委員會之運作、相關辦法之制定管理及各項管制作業。

4.2 施行及修正

本辦法由總經理核定公布後實施，修訂時亦同。

5. 作業流程與說明

5.1 提出申訴

性騷擾事件之被害人得向本公司管理處或所屬事業單位人力資源單位提出申訴，事業單位接獲申訴應於三個工作日內通報本公司人力資源處。前項申訴，屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，應於事件發生後一年內為之。性騷擾之申訴應以書面提出為原則。申訴應載明姓名、單位、發生日期、內容、相關事證或人證事項。申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，人力資源單位應通知申訴人於十四日內補正。

5.2 聯絡資訊

本公司應採行適當措施，防制性騷擾行為，如有性騷擾或疑似事件發生時，應即檢討、改善防制措施，並設置專線電話、電子信箱等，以利申訴人申訴。

專線電話(02)2751-3111 轉 8208

專用信箱或電子信箱 hr4414@tw.rooosing.com 並將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示。各子公司得視需要另行設置專線電話、傳真或電子信箱等，並應公開揭示。

5.3 防治規定及措施

本公司定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練中，合理規劃性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於公司內部網站公告。

5.4 申訴撤回

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。

5.5 申訴處理委員會

為處理性騷擾申訴案件，本公司應設置性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱委員會），委員會之議案整理及處理事項由管理處或所屬事業單位人力資源單位辦理之。委員會置委員五人至七人，其中一人為主任委員，由管理處處主管擔任，並為會議主席，主席因故無法主持會議，得指定委員代理之；其餘委員則由總經理指派之，並得視需要聘請專家學者擔任委員；其中委員會之女性委員不得少於二分之一，男性委員不得少於三分之一。委員任期三年，期滿得續聘（派）之，因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。委員開會時，應有全體委員三分之二出席方得開會，有出席委員過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主席。派遣勞工如遭受本公司員工性騷擾時，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

5.6 處理程序

委員會處理申訴案件之程序如下：

- 5.6.1 應於性騷擾申訴或移送到達之日起三個工作日內，由主任委員指派委員及相關權責人員組成三人以上之專案小組進行調查或移送相關單位。
- 5.6.2 專案小組調查過程應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書，提委員會評議。
- 5.6.3 委員會評議時，得通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗者協助。
- 5.6.4 委員會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決議。決議成立者，應作成懲處或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。
- 5.6.5 申訴決議應載明理由，以書面通知當事人。倘屬性騷擾防治法規範之申訴案件，另應以書面通知主管機關。
- 5.6.6 申訴案件應自受理之次日起二個月內結案，必要時得延長一個月，並應通知當事人。

5.7 調查原則

本公司性騷擾申訴處理委員會調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- 5.7.1 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。
- 5.7.2 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- 5.7.3 性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。
- 5.7.4 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。
- 5.7.5 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。
- 5.7.6 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及醫療與法律協助。
- 5.7.7 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。

5.8 保密

參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，應對於知悉之申訴事件內容應予保密。違反者，主任委員終止其參與，本公司/機構/機關並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘（派）任。處理申訴事件除應保密外，並應使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

5.9 迴避

5.9.1 參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，有下列各款情形之一，應自行迴避：

- 1> 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。
- 2> 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。
- 3> 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- 4> 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

5.9.2 性騷擾事件申訴之處理、調查與決議人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

- 5> 有前項所定之情形而不自行迴避者。
- 6> 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

5.9.3 前項申請，應舉其原因及事實，向性騷擾申訴處理委員會為之，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。處理、調查與決議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該性騷擾申訴處理委員會命其迴避。

5.10 救濟程序

申訴案件逾期未完成調查或當事人不服調查結果者，得分別依下列程序為之：

5.10.1 屬性別工作平等法規範之性騷擾事件，當事人對申訴案之決議有異議者，得於審議決議送達之次日起二十日內提出申覆。

5.10.2 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向所在地直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。

5.11 暫緩

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。

5.12 不予受理

申訴案件有下列各款情形之一者，應決議不予受理。

- 5.12.1 提出申訴逾申訴期限者。
- 5.12.2 申訴人非性騷擾事件之被害人或其法定代理人。
- 5.12.3 對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。
- 5.12.4 屬性別工作平等法規範之申訴案件：
 - 7> 申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正者。
 - 8> 同一事由經結案或已撤回後，再提出申訴者。
- 5.12.5 屬性騷擾防治法規範之申訴案件：
 - 9> 申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正未於期限內補正者。
 - 10> 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

5.13 懲處

本公司所屬員工經委員會調查有對他人為性騷擾事實，經決議申訴案成立時，應視情節依工作規則及相關規定作成懲處之建議。如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處建議。前項性騷擾或誣告之事實，涉及刑事責任，且非屬告訴乃論之罪者，應報請移送司法機關處理。

5.14 轉介

委員會認為當事人有輔導、醫療之必要時，本公司得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

6. 附則

本要點未盡事宜，悉依性別工作平等法、性騷擾防治法及其他有關規定辦理。

7. 相關文件

無。

8. 附件

無。