

工作場所性騷擾申訴及懲戒辦法

修訂日期：2014/06/27

修訂日期：2021/01/01

修訂日期：2022/03/30

第一條 為妥善處理員工、受雇者、求職者與派遣員工性騷擾申訴案件，本公司為採取立即有效之糾正及補救措施，特訂定[研華股份有限公司工作場所性騷擾申訴及懲戒辦法]，特依性別工作平等法第十三條第一項，及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之範例，以下簡稱本辦法。

第二條 本辦法所稱之性騷擾，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。

本公司員工發生下列情事時，得以書面向人力資源處最高主管提出申訴：

- (一) 因性別或性取向之差異所產生具冒犯性質之不適當，不悅之語言及行為。
- (二) 以性活動或性相關之行為為交換報償之邀約及承諾。
- (三) 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。

第三條 本公司員工申訴時，以書面提出申請，其申訴書須載明下列事項：

- (一) 申訴人姓名、部門、職稱、及被指控人之姓名、部門、職稱。
- (二) 事實及相關證據。
- (三) 事發時間及申訴日期。
- (四) 倘以言詞提出申請者，受理人應作成記錄，並由申訴人簽名蓋章確認。

第四條 人力資源處受理申訴事件時，應於三日內成立調查小組展開調查，小組成員應含括被申訴人之主管及人力資源處主管至少各一人，小組召集人由接獲檢舉之人力資源處主管擔任之。調查小組應於十日內以書面通知當事人到場陳明事實。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。

第五條 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。

第六條 本公司所組成之調查小組原則上應以受理日起三十日內完成調查。裁決，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，必需於一個月內結案，必要得延長一個月。

第七條 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。
- (二)對於無法保密導致案情外流之相關當事人，將依相關規定予以議處。
- (三)被申訴人有配合調查之義務。

第八條 調查小組之調查報告結果及建議裁決事項應呈送總經理，申訴人及被申訴人單位之主管核可。

第九條 如當事人對仲裁結果不滿意無法接受，或申訴人及被申訴人如果對決議有異議，可在二十天內提出申覆；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，對被申訴人處於適當之懲戒，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)依情節輕重處以警告、申誡、降調等之處分，情節嚴重者，得予解僱。
- (三) 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。

第十一條 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。

第十二條 本公司設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

申訴專線電話：02-77323399 #7295

申訴電子信箱：Ellen.liu@advantech.com.tw

第十三條 本辦法經呈核准後公告實施，修正時亦同。