

倫飛電腦實業股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴暨懲處辦法

民國111年9月29日修訂

1. 目的

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受服務環境，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隱私，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. 範圍

本辦法適用於本公司所屬人員、求職者或受服務人員遭遇前揭適用性別工作平等法或性騷擾防治法之性騷擾事件，但應適用性別平等教育法處理者，不適用本辦法。

3. 定義

本辦法所稱之性騷擾，指下列情形之一者：

3-1 適用性別工作平等法：

3-1-1 指受僱者、派遣勞工、技術生及實習生等於執行職務時，任何人（含雇主、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。

3-1-2 雇主對受僱者、派遣勞工、技術生、實習生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。

3-2 適用性騷擾防治法：除性侵害犯罪以外，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：

3-2-1 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。

3-2-2 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。

4. 教育訓練

本公司為預防性騷擾事件之發生，應適時舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。

5. 性騷擾防治措施

本公司應防治性騷擾之發生，消除工作或服務場所內源自於性或性別的敵意因素，以保護所屬人員、求職者及受服務人員不受性騷擾之威脅。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。另針對所屬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。

6. 監督管理

本公司於知悉有性騷擾之情形時，不論是否提出申訴，均將採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

6-1 保護被害人之權益及隱私。

6-2 對所屬場域空間安全之維護或改善。

6-3 其他防治及改善措施。

7. 申訴管道

本公司性騷擾申訴管道如下：

7-1 利用公司設置之處理性騷擾申訴專線電話。

申訴專線電話：本公司人事單位（02）5589-9999#1153

7-2 利用公司設置之員工電子意見信箱提出申訴。

員工電子意見信箱：suggestionbox@twinhead.com.tw

7-3 一般書面申訴或依員工性騷擾申訴申請表（附件一）申訴。

7-4 專責單位名稱：行政人事部。

7-5 適用性別工作平等法之性騷擾行為人為雇主者，受雇者或求職者除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

8. 申訴方式、內容及撤回

性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成記錄，得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。以書面提出申訴時，其申訴書應載明下列事項並由申訴人簽名或蓋章：

8-1 申訴人姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務、工

作或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。

8-2 有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。

8-3 有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。

8-4 申訴之事實內容及可取得之相關證據。

8-5 申訴之年月日。

本公司對所提之申訴案件受理後，申訴人得撤回申訴案件；申訴經撤回者，不得就同一事件再為申訴。

於性騷擾防治法事件之申訴，經主管機關調解成立且撤回申訴者，不得就同一事件再為申訴。

申訴書或言詞作成之記錄不合本條第一項規定，而情形可補正者，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。

9. 申訴處理

9-1 本公司設有申訴處理委員會，指定相關人員為基本委員。若有具體個案發生，得視狀況酌增參加之委員。申訴處理委員會成員及資格應符合相關法令。

9-2 本公司受理申訴事件時，申訴處理委員會應於七日內開始調查。申訴人及被申訴人有配合申訴處理委員會調查之義務。

10. 處理期限及決議結果

10-1 申訴處理委員會應於受理日起六十日內完成調查裁決結案，如有必要，得延長期限，至多以三十日為限，並通知當事人。調查結果，應做成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議，並以書面通知申訴人、被申訴人等人〔若為本辦法第 3-2 之性騷擾事件，調查決議應併送臺北市政府社會局〕。

10-2 申訴人及被申訴人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復。

10-3 申訴案件經結案後，不得就同一事由再提出。

10-4 若為本辦法第 3-2 之性騷擾事件，被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向臺北市政府社會局提出申訴。臺北市政府社會局受理申訴並將案件移送本公司調查後，本公司申訴處理委員會未依本辦法第 10-1 規定之期限內完成調查或當事人不服調查結果者，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，向臺北市政府社會局提出再申訴。

11. 調查時應注意事項

本公司進行調查應注意下列事項：

11-1性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

11-2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。

11-3被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

11-4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。

11-5性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。

11-6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。

11-7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。

11-8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。

11-9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。

12. 迴避

性騷擾事件之處理、調查與決議人員如有法令規定應迴避之事由者，應自行迴避；當事人申請迴避時，亦同。

13. 調查結果之處理

本公司處置調查結果如下：

13-1 性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對受雇之行為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告訴或告發。

13-2 如申訴案件經證實為誣告者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

14. 資料保存

申訴案件經確定屬實且經決議後，相關調查資料及決議內容，應留存於申訴人及被申訴人人事資料中。

15. 事件後續追蹤與處置

本公司對性騷擾事件之決議及處理應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。不會因所屬人員提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

16. 核准與修正

辦法經呈 董事長核准後，公告實施，修正時亦同。