性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

一、 台灣農林（股）公司（以下簡稱本公司）為提供人員（包含受雇者、派遣勞工、求職者、技術生及實習生）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，以維護當事人之權益及隱私，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，訂定本措施。

二、本辦法所稱之性騷擾，指前揭人員於執行職務時，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、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；或主管對前揭人員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、升遷、降調、獎懲之交換條件。具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：

（一）因性別差異所產生之侮辱、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）以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。

（四）強制性交或性攻擊。

（五）展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

三、本公司應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環　境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。倘若前揭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。

四、本公司應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練,並於員工在職訓練或工作坊中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

五、本公司應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) 2655-7719

申訴傳真電話:(02) 2655-7728

申訴專線信箱或電子信箱 113@ttch.com.tw

為維護申訴人之權益，受理申訴者應採保密方式處理之，並不得洩漏申訴人之姓名或其他足資他人識別申訴人身分之相關資料。

六、本公司應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

七、 本公司知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

（一）保護被害人之權益及隱私。

（二）對所屬場域空間安全之維護及改善。

（三）對行為人之懲處。

（四）其他防治及改善措施。

八、 本公司設置工作場所性騷擾申訴處理委員會，由雇主與受雇者代表共同組成負責處理工作場所性騷擾申訴案件。申訴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時，得另指派其他委員代理之；置委員三人至七人，其成員之女性代表不得低於二分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。派遣勞工如遭受到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。

九、 性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理人員或單位應作成紀錄，經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。申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

（一）申訴人姓名、服務單位及職稱、居住所、連絡電話、申訴日期。

（二）有代理人者應檢附委任書，並載明其姓名、居住所及連絡電話。

（三）申訴之事實及內容。

申訴書或言詞做成紀錄不合前項規定，應通知申訴人於 14 日內補正。

十、工作場所性騷擾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。

十一、工作場所性騷擾申訴處理委員會應有委員半數出席使得開會，並應有半數以上之出席委員之同意使得作成決議，可否同數時取決於主席。

十二、本委員會之調查得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相識經驗者協助。

十三、工作場所性騷擾申訴處理委員會調查性騷擾申訴，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人隱私權及其他人格法益。參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，本公司得視其情節依相關範例予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十四、本公司調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

（一）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。

（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之機會。

（三）被害人之陳述明確，已無訊問必要者，應避免重複訊問。

（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利不對等之情形時，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）處理性騷擾之所有人員，對於當事人之姓名或足其辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

（八）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或法律協助。

（九）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。

十五、申訴處理委員會應於申訴提出起二個月內結案；必要時得延長一個月，並通知當事人。

申訴處理委員會之調查結果，應作成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。該調查決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本公司，並註明對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向申訴處理委員會提出申覆，其期間自申訴決議送達當事人之次日起算。但申覆之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

提出申覆應附具書面理由，由申訴處理委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

十六、 有下列情形之一者，當事人對申訴處理委員會之決議提出申覆：

（一）申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。

（二）申訴處理委員會之組織不合法者。

（三）依性別工作平等法應迴避之委員參與決定者。

（四）參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。

（五）證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。

（六）為決定基礎之證物，係偽造或變造者。

（七）為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。

（八）發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。

（九）原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

十七、性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關範例為調職、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申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關範例為懲戒或處理。

十八、本公司對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避避免相同事件或報復情事發生。

十九、當事人有輔導或醫療等需要者．本公司得引介專業輔導或醫療機構。

二十、本公司不會因員工提出本辦法所訂之申訴或協助他人之申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。

二十一、性騷擾之行為人如非本公司員工，本公司應依本辦法提供應有之保護。

二十二、本辦法由董事長核定公佈後實施，修正時亦同。