

財團法人原住民族語言研究發展基金會 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

109 年 7 月 14 日董事長核定

第一條 財團法人原住民族語言研究發展基金會(以下簡稱本基金會)為提供受僱者、派遣勞工及求職者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隱私，特依性別工作平等法以及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則之相關規定，訂定本辦法。

第二條 本基金會各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：

一、 以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

二、 主管對下屬或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

性騷擾之行為人如非本基金會員工或申訴人如為派遣勞工，本基金會仍應依本辦法相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。

派遣勞工如遭受本基金會員工性騷擾時，本基金會應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。

第三條 本基金會設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示。

第四條 性騷擾之被害人或其代理人應自事實發生之日起六個月內，以言詞或書面向本基金會人事部門提出申訴。以言詞為申訴者，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，由其簽名或簽章。

前項書面應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：

- 一、 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日。
- 二、 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- 三、 申訴之事實及內容。

逾期提出申訴、匿名申訴或未述明事件之始末者，不予受理。

第五條 人事部門接獲申訴後，應於三日內彙整相關書面資料，簽請執行長成立性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱申訴處理會)調查及審議。

前項申訴處理會，由本基金會與工會協議共同組成之，並視個案情節決議雙方應指派代表之人數、資格。

申訴處理會置委員五至七人，其中女性委員之比例不得少於二分之一。會議主席由委員互選之；主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。

第六條 申訴人向本基金會提出性騷擾之申訴時，得於申訴處理會決議通知書送達前，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。

第七條 申訴案件由申訴處理會以不公開之方式決議處理之。

參與性騷擾申訴事件之處理、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，會議主席應終止其參與，本基金會並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任。

第八條 申訴處理會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助審查。

第九條 申訴處理會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議，正反意見相同時，取決於主席。申訴處理會應為附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

前項決議，應以書面通知申訴人及申訴人之相對人。

第十條 申訴事件應自提出起二個月內結案，如有必要得延長一個月，延長以一次為限。

申訴人及申訴之相對人如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，以書面並附具理由提出申覆，屆期未申覆者，決議即為確定。

申覆案由申訴處理會於提出申復起二個月內決議處理之；申覆案經決議後，不得就同一事由再提出申訴。

第十一條 申訴處理會委員，其本人為當事人、當事人同部門直屬主管或其僚屬，或與當事人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因與事實，向申訴處理會申請迴避。

第十二條 申訴處理會對已進入司法程序之性騷擾申訴案，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受第十條規定之限制。

第十三條 性騷擾行為經調查屬實者，本基金會得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。如涉及刑事責任時，本基金會並應協助申訴人提出告訴。

性騷擾行為經證實有誣告之事實者，本基金會得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

第十四條 本基金會對性騷擾行為應予追蹤、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。當事人有輔導或醫療等需要者，本基金會得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第十五條 本辦法經董事長核定後實施，修正時亦同。