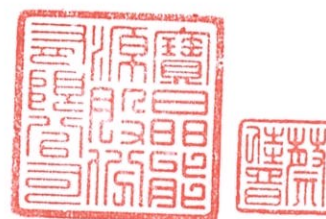




寶晶能源股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法



制定部門：人事行政部

中華民國114年09月24日修訂

本文件內容為寶晶能源股份有限公司製作及所有，受著作權法及其相關法令規定保護，僅寶晶能源員工得於其特定職務與契約義務之工作範圍內存取及使用，非經寶晶能源事先書面許可，不得將其中一部或全部洩露予與業務無關之人，亦不准轉載、翻印、複印、複製或轉變成任何其他形式使用。

版次	制（修）訂日期	制（修）訂紀錄	作 者	備註
1	112年4月13日	制訂案，經112年04月13日經董事長審議通過，全文計九條	陳品璇	
2	112年9月8日	修訂文件、表單編號	陳品璇	
3	114年6月11日	修訂制定辦法、法源依據、申訴單位電子信箱	丘慶龍 許涵瀟	
4	114年8月5日	增訂性騷擾申訴對象、非支配場所防治及與他方單位共同調查機制、申訴處理單位聯繫方式及利益迴避機制。	丘慶龍 許涵瀟	
5	114年9月24日	參閱勞動部「事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本、申訴管道範本」修訂，全文計15條。	丘慶龍 許涵瀟	

 寶 晶 能 源 股 份 有 限 公 司					
制訂部門	人事行政部	管制等級	一般	修訂日期	114年9月24日
文件編號	I-AD-05-026	版 次	1	頁 數	第1頁共6頁

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

1.112 年 04 月 13 日經董事長核定通過，112 年 04 月 24 日寶晶人字第 1120424001 號令制訂。

2.114 年 06 月 11 日經董事長核定通過，114 年 06 月 11 日寶晶人字第 1140611001 號

3.114 年 08 月 05 日經董事長核定通過，114 年 08 月 05 日寶晶人字第 1140805001 號

4.114 年 09 月 24 日經董事長核定通過，114 年 09 月 24 日寶晶人字第 1140924001 號

第一條 訂立目的：

為提供人員(包含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生)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，特依性別平等工作法第十三條第一項及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施準則」，訂定本辦法。

第二條 適用對象：

本企業集團所有員工(包括正式人員、約聘人員、定期契約人員)皆適用本辦法規定辦理。

第三條 本公司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



寶晶能源股份有限公司

制訂部門	人事行政部	管制等級	一般	修訂日期	114年9月24日
文件編號	I-AD-05-026	版次	1	頁數	第2頁共6頁

或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

第四條 性騷擾之認定

本辦法所稱之性騷擾，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- 一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；
強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。
- 二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- 三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

第五條 防治措施

- 一、本公司就性騷擾事件之申訴，設置申訴電話、電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。
- 二、本公司應責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。
- 三、本公司應定期實施防治性騷擾教育訓練：於新進人員教育訓練進行性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並簽署「禁止工作場所性騷擾之書面聲明」，及每年就員工、擔任主管職務及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員實施性騷擾防治之教育訓練。

本項教育訓練，針對第一項指定之人員或單位成員、本公司之董事(理事)、監察人(監事)、經理人及擔任主管職務者，

 寶 晶 能 源 股 份 有 限 公 司					
制訂部門	人事行政部	管制等級	一般	修訂日期	114年9月24日
文件編號	I-AD-05-026	版 次	1	頁 數	第3頁共6頁

優先實施。

第六條 糾正及補救措施

本公司於知悉性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：

一、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- (一)考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
- (二)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
- (三)啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
- (四)被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- (五)性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本公司得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
- (六)如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- (一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。



寶晶能源股份有限公司

制訂部門	人事行政部	管制等級	一般	修訂日期	114年9月24日
文件編號	I-AD-05-026	版次	1	頁數	第4頁共6頁

(二)告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。

(三)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(四)依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

本公司因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本公司仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

第七條 性騷擾之被申訴人如非為本公司員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本公司仍將依本辦法相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本公司於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

一、以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。

二、保護當事人之隱私及其他人格法益。

第八條 員工於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，本公司應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。

本公司知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

 寶 晶 能 源 股 份 有 限 公 司					
制訂部門	人事行政部	管制等級	一般	修訂日期	114年9月24日
文件編號	I-AD-05-026	版 次	1	頁 數	第5頁共6頁

第九條 性騷擾之被申訴人為本公司最高負責人時，本公司員工、派遣勞工或求職者除可依本公司內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第 32-1 條之規定，逕向地方主管機關提起申訴。

第十條 申訴方式：

一、本公司將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

二、本公司為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴處理單位，並置成員三人，除人事單位為當然成員外，其餘成員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一之比例。

申訴處理單位得由總經理指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。

申訴聯繫方式如下。

申訴處理單位電子信箱：HR@inaenergy.com.tw

申訴處理單位電話：02-2796-1122 ext: 272、232

三、申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為之者。本條第二項申訴處理單位成員應作成紀錄，並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。本公司於接獲申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。



寶晶能源股份有限公司

制訂部門	人事行政部	管制等級	一般	修訂日期	114年9月24日
文件編號	I-AD-05-026	版次	1	頁數	第6頁共6頁

四、以書面申訴者，需填寫「性騷擾事件申訴書」提供本條第二項申訴處理單位成員處理。申訴人需確實具名填寫「性騷擾事件申訴書」內容，如有記載不完全、資料不正確者，申訴處理單位應通知申訴人於文到 14 日內補正。

第十一條 申訴案件處理原則

一、組成調查小組：前條第二項申訴處理單位成員受理申訴後，申訴處理單位應決議成立申訴調查小組調查之，其成員之女性代表不得低於二分之一，並應有具備性別意識之專業人士至少一位。

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。

二、調查報告之作成：調查小組應視案情及調查需要，訪談相關當事人，並做成「調查訪談紀錄」。性騷擾申訴事件之調查結果應做成「性騷擾事件申訴調查報告書」，並移送申訴處理單位審議處理。

三、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，本公司並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，

 寶晶能源股份有限公司					
制訂部門	人事行政部	管制等級	一般	修訂日期	114年9月24日
文件編號	I-AD-05-026	版次	1	頁數	第7頁共6頁

並解除其選、聘任。

四、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、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。

參與人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本公司申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。被申請迴避之人員在本公司就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

參與人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本公司命其迴避。

五、申訴處理單位應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

申訴處理單位召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。申訴處理單位應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議應以書面「性騷擾申訴決議書」通知申訴人及被申訴人。



寶 晶 能 源 股 份 有 限 公 司

制訂部門	人事行政部	管制等級	一般	修訂日期	114年9月24日
文件編號	I-AD-05-026	版 次	1	頁 數	第8頁共6頁

六、申訴處理單位應自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴人如認本公司未處理或不服本公司所為調查或懲處結果，申訴人得依性別平等工作法第 32-1 條規定，向地方主管機關提起申訴。

申訴人如認本公司於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

七、申訴處理單位對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前項規定之限制。

八、申訴處理單位接獲申訴表時，應確實保密，不得洩露申訴人身分及申訴內容。申訴調查小組於調查期間及調查結束後，嚴禁向案情無關者透露案情，即使因調查之需要須與相關人員論及案情時，亦僅能就該員與案情相關部份談論。

九、申訴表內容若涉及法律問題，申訴處理單位或申訴調查小組應主動洽詢法務部釐清法律相關問題。

十、申訴處理單位應指派專人以機密文件集中保管申訴資料。申訴資料非經公司總經理同意不得調閱，更不得以掃描或影印等方式複製、轉寄原件內容交予其他單位。

十一、申訴表未具名者，若有明確事證或異常可能者，由申訴處理單位決議後成立申訴調查小組調查，其餘不具名者原則上不進行調查。不進行調查之案件，由申訴處理單位呈報後以機密文件集中保管。

 寶 晶 能 源 股 份 有 限 公 司					
制訂部門	人事行政部	管制等級	一般	修訂日期	114年9月24日
文件編號	I-AD-05-026	版 次	1	頁 數	第10頁共6頁

六、I-AD-05-026-06 性騷擾申訴決議書

七、I-AD-05-026-07 性騷擾申訴事件撤回申請書

第十五條 本辦法經陳請董事長核定後公布施行；修正時，亦同。

寶晶能源股份有限公司

性騷擾事件申訴書

(有法定代理人、委任代理人，請另填代理人相關資料)

申訴案號：_____

申訴人資料 (當申訴人為其法定或委任代理人，本欄請填被代理人之資料)	姓名			聯絡電話	
	服務單位			職稱	
	身分別	☐ 受僱員工 ☐ 約聘人員/派遣人員 ☐ 實習生/技術生 ☐ 求職者 ☐ 其他：_____			
	住(居)所				
申訴事實 內容	被申訴人姓名				
	服務單位		職稱		
	與被申訴人關係	1. ☐ 同事業單位 ☐ 不同事業單位(共同作業：指基於共同目的於同一期間從事工作者) ☐ 不同事業單位(業務往來) ☐ 其他：_____ 2. ☐ 被申訴人具權勢地位(最高負責人與職員/上司與下屬) ☐ 被申訴人非具權勢地位			
	事件發生時間	年 月 日 ☐ 上午 ☐ 下午 時 分			
	事件知悉時間	☐ 同事件發生時間 ☐ 另列如下 年 月 日 ☐ 上午 ☐ 下午 時 分			
	事件發生地點	☐ 辦公場所 ☐ 非辦公場所：_____			
	事件發生過程				



有後續服務需求	☐ 有申訴人保護扶助需求 ☐ 無服務需求
相關證據 (無者免填)	附件 1： 附件 2：
(上述紀錄業經申訴人確認其內容無誤)	
申訴人(法定代理人或委任代理人)簽名或簽章：	
申訴日期： 年 月 日	

法定代理人資料表(無者免填)

法定代理人資料表	姓名		與申訴人之關係		聯絡電話	
	住(居)所					

委任代理人資料表(無者免填)

委任代理人資料表	姓名		與申訴人之關係		聯絡電話	
	住(居)所					
	※須檢附委任書					

受理人員資料

受理單位		受理人員		職稱	
聯絡電話		接獲申訴時間	年 月 日 ☐ 上午 ☐ 下午 時 分		

備註：

1. 本申訴書填寫完畢後，應影印 1 份予申訴人留存。
2. 事實發生過程及相關證據如不敷書寫，請另自行以紙張書寫。
3. 申訴處理單位應於接獲申訴 2 個月內完成調查；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。
4. 本申訴書所載當事人之相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

【次頁有申訴人權益說明，並請詳閱】

寶晶能源股份有限公司

工作場所性騷擾事件申訴人權益說明

如果發生工作場所性騷擾事件，申訴人(即被害人)可以向雇主申訴(內部申訴)，雇主依法除應進行調查，並對被申訴人(即行為人)為適當之懲戒或處理外，且應避免申訴人再度受到性騷擾，同時提供(轉介)醫療、心理諮商或法律諮詢等必要之協助。倘雇主未處理，或對調查或懲戒結果不服，或行為人即為雇主，申訴人可以向地方主管機關提起申訴(外部申訴)。

一、內部申訴提起：

- (一)申訴人為本企業集團所屬員工、派遣勞工或求職者均得依本公司內部管道申訴。
- (二)申訴方式：可以言詞、書面或電子郵件等方式，向雇主或公司指定處理性騷擾申訴之人員或單位提出。若以言詞或電子郵件的方式提出，受理人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或讓申訴人閱讀，確認內容無誤。
- (三)處理期限：受理申訴單位應自接獲申訴之翌日起 2 個月內作成性騷擾成立與否之決定，並以書面通知申訴人及被申訴人；必要時，得延長 1 個月。

二、外部申訴提起：

- (一)雇主未盡防治義務：雇主知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施(包括採取適當隔離措施、給予必要協助、釐清事實或調查等)，得向地方主管機關提起申訴。
- (二)被申訴人為公司最負責人時，除可依本公司內部管道申訴外，得依性別平等工作法第 32 條之 1 規定，逕向地方主管機關提起申訴。
- (三)依性別平等工作法第 32 條之 1 規定，被申訴人屬最高負責人僱用人、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果者，得於下列申訴期限內，逕向地方主管機關提起申訴：
 - 1. 被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾 2 年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾 5 年者，亦同。
 - 2. 被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾 3 年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾 7 年者，亦同。
 - 3. 性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起 3 年內申訴。但依上開規定有較長之申訴期限者，從其規定。
 - 4. 被申訴人為最高負責人或僱用人申訴人得於離職之日起 1 年內申訴。但自該行為終了時起，逾 10 年者，不予受理。

三、刑事告訴：性騷擾事件涉及性騷擾防治法第 25 條之罪者，須告訴乃論，申訴人可依刑事訴訟法第 237 條規定於 6 個月內提出告訴。

四、民事賠償：得依性別平等工作法第 27 條至第 30 條等相關規定，向雇主、被申

訴人(即行為人)請求損害賠償。

五、申訴人保護扶助：公司知悉性騷擾之情形，應視申訴人身心狀況，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

本權益告知書係為向申訴人(即被害人)說明其得主張之權益及各種救濟途徑，非取代性騷擾申訴書，申訴人有意願提起申訴，請另填寫申訴書。申訴處理單位於接獲申訴書需依規定通知地方主管機關並依限完成調查。

被告知人： (請本人親簽)

日期： 年 月 日

寶晶能源股份有限公司

性騷擾申訴委任書

稱謂	姓名(或名稱)	出生年月日	身分證統一編號(或護照號碼)	住(居)所 (事務所或營業所)	聯絡電話
委任人					
委任代理人					

茲因與_____間性騷擾申訴事件，委任_____為代理人，就本事件（詳申訴書）有代為一切申訴行為之代理權，☐並有/☐但無（請擇一）撤回或委任複代理人之特別代理權。

此致

寶晶能源股份有限公司

委任人：_____（簽名或蓋章）

委任代理人：_____（簽名或蓋章）

中 華 民 國 _____ 年 _____ 月 _____ 日

寶晶能源股份有限公司

禁止工作場所性騷擾之書面聲明

一、寶晶能源股份有限公司（以下簡稱本公司）依據性別平等工作法第十三條，以及勞動部所訂定工作場所性騷擾防治措施準則第三條之規定，特頒布此一禁止工作場所性騷擾之書面聲明，並訂定處理此類事件之申訴程序，以提供本公司所有員工、派遣勞工免於性騷擾侵擾之工作環境。為維護此一承諾，本公司特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管、員工同仁（包括求職者）、派遣勞工、顧客及第三者等，從事或遭受下列之性騷擾行為。本聲明所稱之性騷擾行為，是指性別平等工作法第十二條所規定者，包括：

- (1) 雇主（或高階主管）對受僱者（或求職者）所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、降調或獎懲之交換條件。
- (2) 任何人（包括顧客或第三者）在受僱者執行職務時，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對她（他）造成敵意性、脅迫或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾她（或他）人格尊嚴、人身自由或影響她（或他）工作表現。

上述這些行為包括具有性意涵、性暗示及與性（或性特徵）有關之言語或動作；展示具有性意涵或性誘惑之圖片、文字及視覺資料，以及不當之肢體碰觸等。

二、派遣勞工遭受本聲明所稱之性騷擾行為時，依本公司所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之相關規定辦理。

三、本公司所有員工、派遣勞工均有責任協助確保免於性騷擾之工作環境，如果妳（或你）感覺到遭到上述行為之侵害，或聽聞這類事件，應立即向人事單位或管理處主管報告，以便依據本公司所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之相關

寶晶能源股份有限公司

規定，做出合適之處理。本公司絕對禁止對通報此類事件者、提出此類申訴者及協助性騷擾申訴或調查者，有任何報復之行為。

本公司將對此類事件之申訴進行深入而迅速之調查，並對申訴者、申訴內容及處理結果儘可能採取保密措施。性騷擾行為如經調查屬實（包括誣告之情形），本公司將採取合宜之措施來處理，包括對加害人加以懲處，必要時甚至逕行解僱。

四、為加強所有員工、派遣勞工對此類事件之認知與瞭解，本公司將定期舉辦相關之講習及訓練課程，員工、派遣勞工對此類課程均有參加之義務，無故拒不參加者，將依曠職方式受理。為確定本公司所有員工、派遣勞工均已詳閱此份書面聲明，並瞭解其內容，請在所附表格中親自簽名。

簽名：

中 華 民 國 年 月 日

寶晶能源股份有限公司

調查訪談紀錄			
案由	申訴人_____申訴_____ (被申訴人)涉職場性騷擾		
訪談時間	年 月 日 ☐ 上午 ☐ 下午 時 分		
訪談地點			
訪談人	○○○(代號 A)、○○○(代號 B)、○○○(代號 C)		
受訪人		受理單位	
紀錄			

※由調查小組成員告知受訪人，本訪談過程將錄音及錄影並詳盡紀錄，受訪人對訪談過程及內容應予保密，並告知調查小組成立與訪談之法規依據。訪談紀錄如下：

A 問題	
陳述及答辯	
B 問題	
陳述及答辯	
C 問題	
陳述及答辯	
(請自行延伸)	

※以上內容經訪談人及受訪人確認無誤，並同意將與本案有關之資料提供本案調查小組辦理後續申訴案調查使用。

受訪人簽名：

訪談人簽名：

紀錄人簽名：

寶晶能源股份有限公司

性騷擾事件申訴調查報告書

受理人員		職稱	
申訴人		被申訴人	
申訴內容	詳申訴人 年 月 日(案號：)之性騷擾申訴書。		
接獲申訴日期	年 月 日		
事件知悉日期	非因接獲申訴而知悉性騷擾事件日期： 年 月 日		
行為態樣	☐ 敵意式性騷擾：在職場上以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，造成敵意式工作環境。(如：開黃腔、緊盯對方胸部、羞辱他人身材或打扮等)。 ☐ 交換式性騷擾：在職場上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，作為工作相關事宜的交換條件。 ☐ 權勢性騷擾：在職場上利用權勢或機會，對受自己指揮、監督之人性騷擾。 ☐ 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位。 ☐ 強迫使他人對自己身體任何部位為之。 ☐ 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。 ☐ 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱具性意味或性別歧視之文字、聲音、圖畫、影像或其他物品。 ☐ 其他：_____。		
申訴人保護輔助需求	☐ 有申訴人保護扶助需求 ☐ 無服務需求		
調查訪談過程紀錄	一、 年 月 日，訪談 ☐ 申訴人 ☐ 被申訴人 ☐ 證人。 二、 年 月 日，訪談 ☐ 申訴人 ☐ 被申訴人 ☐ 證人。 三、 年 月 日，訪談 ☐ 申訴人 ☐ 被申訴人 ☐ 證人。 (依實際訪談次數、日期及對象填寫，可附歷次訪談紀錄，並可對當事人訪談過程中特殊狀況描述)		
相關證據	附件 1： 附件 2： 附件 3：		

調查小組成員	(依實際調查人員及人數填寫其姓名)
調查結果及處理建議	申訴人： 被申訴人： 事實及調查經過： 一、案由（事件發生經過包含人、事、時、地、物等資訊、申訴人被性騷擾事件當下影響、感受） 二、調查事項（事發過程指述有無前後反覆不一、調查爭點、調查過程、訪談摘要） 三、證據（相關證人及證據） 四、調查結果及處理建議 （一）綜上所述，本案性騷擾 ☐事證明確【勾選本項者，須擇一勾選以下選項】 ☐本案被申訴人供認有性騷擾情事，且有相關佐證資料（如：監視器畫面、對話紀錄、錄音、證人指述、其他被害人指述），性騷擾事件事證明確。 ☐其他，理由：_____ ☐尚屬事證明確【勾選本項者，須擇一勾選以下選項】 ☐本案相關佐證資料（如：監視器畫面、對話紀錄、錄音、證人指述、其他被害人指述）足以認定具有性騷擾情事，性騷擾事件尚屬事證明確。 ☐本案被申訴人供認有性騷擾情事，性騷擾事件尚屬事證明確。 ☐本案被申訴人否認有性騷擾情事，惟申訴人陳述事實較可信，且有相關佐證資料（如：監視器畫面、對話紀錄、錄音、證人指述、其他被害人指述），性騷擾事件尚屬事證明確。 ☐本案被申訴人未到場說明，惟申訴人陳述事實較可信，且有相關佐證資料（如：監視器畫面、對話紀錄、錄音、證人指述、其他被害人指述），性騷擾事件尚屬事證明確。 ☐其他，理由：_____ ☐欠缺具體事證【勾選本項者，須擇一勾選以下選項】 ☐本案申訴人所陳述事實自相矛盾，未符合理被害人之情形，性騷擾事件欠缺具體事證。

	☐ 本案僅有申訴人之陳述，被申訴人未到場說明，又無相關佐證資料（如：監視器畫面、對話紀錄、錄音、證人指述、其他被害人指述），性騷擾事件欠缺具體事證。 ☐ 本案僅有申訴人之陳述，被申訴人否認有性騷擾情事，又無相關佐證資料（如：監視器畫面、對話紀錄、錄音、證人指述、其他被害人指述），性騷擾事件欠缺具體事證。 ☐ 其他，理由：_____ ☐ 無具體事證【勾選本項者，須擇一勾選以下選項】 ☐ 本案經調查小組綜合各項證據（如：監視器畫面、對話紀錄、錄音、證人指述）論斷，未有性騷擾情事，不符性騷擾防治法第2條規定，性騷擾事件無具體事證。 ☐ 其他，理由：_____ (二) 本案性騷擾處理建議： 1. 對申訴人： 2. 對被申訴人： 3. 對當事人所屬服務單位：（無則免填）	
調查紀錄製作日期	年 月 日	調查人員（簽章）：

寶晶能源股份有限公司

性騷擾申訴決議書

申 訴 人 ○○○

被 申 訴 人 ○○○

決議書涉及申訴人、被申訴人或相關人員個人資料部分，須注意依相關規定隱蔽或以代號表示。

調查結果：性騷擾事件成立/不成立

調查事實：

壹、○○○（申訴人）之申訴（以綱要式記載）

一、……

二、……

三、……

貳、○○○（被申訴人）之陳述（以綱要式記載）

一、……

二、……

三、……

參、認定理由

一、依據：

二、本案經調查小組調查結果，審酌申訴書內容、相關事證及人員訪談紀錄，就主、客觀標準審查事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、關係人行為及認知等具體事實，認定○○○（被申訴人）對○○○（申訴人）之行為已構成「性別平等工作法」第12條所稱之性騷擾，決議本案性騷擾行為成立/不成立，說明如下：

（一）……

（二）……

(三)……

處理建議

一、對申訴人：

- (一)調整工作地點，避免與被申訴人直接接觸，以降低雙方之互動。
- (二)提供相關心理諮商協助。
- (三)協助申訴人提出告訴（如性騷擾涉及刑事責任）
- (四)移送人事評議委員會依公司獎懲辦法規定予以懲處（如有惡意虛構之事實）

二、對被申訴人：

- (一)移送人事評議委員會依公司獎懲辦法規定予以懲處
- (二)調整職務，並建議其○內不得回任主管職。
- (三)調整工作地點，避免直接接觸，以降低雙方之互動。
- (四)未來將迴避有關○○○（申訴人）之績效評核等。
- (五)○年內進行心理諮商及接受性平教育各○小時，提升性平意識，並將相關證明送申訴處理單位錄案。
- (六)不得再有性騷擾行為，亦不得對申訴人或相關人員有報復之行為；如有該等行為經查證屬實，將依相關法令嚴予懲處。
- (七)性騷擾行為情節重大，依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。

三、對當事人所屬服務單位：……

四、臺端對於本申訴事件之決議如有不服，得依性別平等工作法第 32 條之 1 規定之申訴期限內，向○○縣/市政府提起申訴。

性騷擾申訴處理單位召集人○○○

成員○○○

成員○○○

成員○○○

中 華 民 國 年 月 日

寶晶能源股份有限公司

性騷擾申訴事件撤回申請書

(有法定代理人、委任代理人，請另填代理人相關資料)

申請案號：_____

申訴人資料 (當申訴人為其法定或委任代理人，本欄請填被代理人之資料)	申訴人		聯絡電話	
	服務單位		職稱	
	住(居)所			
撤回申請事由	申訴案之申訴時間	_____年 _____月 _____日 ☐ 上午 ☐ 下午 _____時 _____分		
	撤回原因			
說明	1. 申訴人向本公司提出性騷擾之申訴時，得於申訴處理單位決議通知書送達前，以書面「性騷擾申訴事件撤回申請書」申請撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。 2. 本撤回案件經申訴處理單位審議後結案。 3. 本申訴書所載當事人之相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。			
本人(申訴人)已瞭解上開說明內容，撤回於_____年_____月_____日申訴 _____(被申訴人姓名或申訴案案號)之性騷擾申訴事件，並終止本事件之所有調查行動，特此聲明。				
本人(申訴人)簽名 _____ 日期： _____年 _____月 _____日				

(背面)

法定代理人資料表（無者免填）

法定代理人資料表	姓名		與申訴人之關係		聯絡電話	
	住(居)所					

委任代理人資料表（無者免填）

委任代理人資料表	姓名		與申訴人之關係		聯絡電話	
	住(居)所					
	※須檢附委任書					

受理人員資料

受理單位		受理人員		職稱	
聯絡電話		接獲撤回申訴時間	年 月 日 ☐ 上午 ☐ 下午 時 分		

