

精誠資訊暨關係企業

性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

第一條 目的

精誠資訊股份有限公司（以下簡稱本公司）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、勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」及性騷擾防治法第七條第一項、第二項規定，訂定本辦法。

第二條 適用範圍

本辦法適用於精誠資訊暨關係企業之所屬員工(含：受雇者、派遣人員、技術生與實習生)、求職者或受服務人員遭遇前揭適用性別平等工作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。

第三條 定義

本辦法所稱之『性騷擾』，指當事人有下列情形之一者：

一、 適用性別平等工作法

1. 指所屬人員於執行職務時，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，致侵犯或干擾他人人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現者。
2. 主管對適用對象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、獎懲等之交換條件。
3. 因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。稱「權勢性騷擾」。
4. 非工作時間之性騷擾：
 - (1) 員工於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
 - (2) 員工於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
 - (3) 員工於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

二、 適用性騷擾防治法：除性侵害犯罪以外（性侵害犯罪部分，除申訴程序外，準用本辦法相關規定），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：

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。
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、計劃、活動或正常生活之進行。

三、性騷擾之認定與調查，除依前述認定外，得綜合審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之，包含下列各款情形：

1. 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
2. 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。
3. 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

第四條 性騷擾之嚴禁

為維護員工間之互信互重，以及公司職場之和諧，嚴禁公司員工有任一下列之行為：

- 一、因性別差異所產生侮辱、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、強制性交及性攻擊。
- 五、展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

第五條 公告及教育訓練

- 一、本公司全體同仁皆需接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。員工對公司所安排或舉辦之性騷擾防治相關課程與宣導活動均有參與之義務。
- 二、公司在官網及內部EIP平台以電子公告方式公告本辦法，並實施有關「性騷擾防治教育訓練」，規劃性別平權或性騷擾防治課程，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，以消除工作、服務場所內或日常生活中源自於性或性別的敵意因素，保護員工、求職者及受服務人員不受性騷擾之威脅。
- 三、員工於非公司所能支配、管理之工作場所工作者，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。

第六條 本公司於知悉有性騷擾之情形時，不論被害人是否提出申訴，均將採取立即且有效之糾正及補救措施。並注意下列事項：

一、本公司因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，公司得依性別平等工作法及本公司工作規則規定，不經預告終止勞動契約。
6. 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、本公司非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
2. 告知被害人得主張之權利及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
4. 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知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，公司仍應依前項規定，採取立即有效之糾正及補救措施。若申訴人或被害人之請求，公司應提供至少二次之心理諮商協助。

本公司接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。

第七條 組織

設置「申訴處理委員會（以下簡稱申訴會）」，由雇主與受雇者代表共同組成，負責處理性騷擾申訴案件。申訴會組織包含主任委員一人（由總經理指定之，並為會議主席，主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。）、執行祕書一人（由主任委員指定之）及其他五位

委員。全體委員人數女性不得少於二分之一，單一性別不得少於三分之一，並得視案件需要聘請專家學者擔任委員。派遣員工如於公司工作場域執行勤務時遭受性騷擾時，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。

申訴會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數之同意始得決議，可否同數時取決於主席。

第八條 保密與迴避

一、 保密

本辦法受理之事件基於保護當事人之隱私及權益，當事人、證人、所有委員會委員，以及所有處理事件之相關人員皆負有保密之義務。性騷擾事件申訴之處理以不公開方式為之。

參與申訴案件處理、調查、審議、說明之人員，對於案件內容負有保密之責任；不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據及追究相關責任。違反規定者，主委應立即終止其參與外，公司得視情節輕重，簽報總經理依規定辦理懲處，並解除其委員職務。

二、 回避

(一) 性騷擾事件之處理，有下列情形之一者，處理、調查與決議人員應自行迴避：

1. 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或家長、家屬關係者或曾有此關係者為事件之當事人時。
2. 本人或其配偶、前配偶就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
3. 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
4. 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

(二) 性騷擾事件申訴之處理、調查與決議人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

1. 有前項所定之情形而不自行迴避者。
2. 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

(三) 前項申請，應舉其原因及事實，向申訴會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

(四) 被申請迴避之調查人員在申訴會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

(五) 處理、調查與決議人員有本項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申訴會命其迴避。

第九條 申訴流程

一、 提出申訴

(一) 申訴文件：性騷擾事件申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，申訴會執行秘書應作成記錄，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。書面申訴應載明下列事項：

1. 申訴人之姓名、性別、年齡、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
2. 有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、職業、住居所、聯絡電話。
3. 如為委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、年齡、職業、住居所、聯絡電話。
4. 申訴之事實及內容及可取得之相關證據。

(二) 補正：申訴書或言詞作成之記錄不合前項範例，而其情形可補正者，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。

1. 前款不予受理之性騷擾事件，應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人。
2. 同一性騷擾事件已經依性別平等工作法或性騷擾防治法調查（含申復）完畢，並將調查結果函復當事人者，不得就同一事由再提申訴。

(三) 申訴管道如下：

申訴專線：02-77118585

申訴傳真：02-87986893

專用信箱：『性騷擾申訴信箱』置於總公司內湖大樓B1 收發室

電子信箱：SH@systex.com

適用性別平等工作法之性騷擾行為人為雇主時，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。

(四) 申訴撤回：申訴會作成決議前，申訴人或代理人於案件處理期間，得以書面撤回申訴；其經撤回者，不得就同一事由再行提出申訴。

二、 受理申訴案件

(一) 受理單位：由『申訴處理委員會』為申訴受理單位，由執行秘書擔任收件窗口。

(二) 受理程序

1. 接獲申訴案件，執行秘書需於三日內(接獲當日不計入)確認是否受理。
2. 案件有下列情形之一者，不予受理：
 - (1)未具真實姓名、服務單位及住居所者。但無服務單位者，不在此限。
 - (2)同一申訴事件經申訴會決議確定，或已撤回後再提出申訴。
 - (3)對不屬於性騷擾範圍之事件提出申訴。
 - (4)申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人。

三、進行調查

確認受理之申訴案件，應請主任委員指派專人組成調查小組進行調查，小組成員應有具備性別意識之外部專業人士。

(一) 調查程序

1. 專案小組調查時，得訪談雙方當事人，並得依法進行搜證及訪查。
2. 過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，並於調查結束後，作成調查報告，提申訴會審議。

(二) 調查原則

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。
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。
3. 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
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。
5. 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
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。
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。
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法律協助。
9. 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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。

四、懲處決議

審議申訴案件應作出成立或不成立之具體決議，並通知當事人(申訴人及被申訴人)。決議成立之案件，應載明理由並提出懲處或其他適當處理之建議。申訴案件應自申訴提出起兩個月內作成決定，必要時得延長一個月，並以書面通知當事人。但如經公司同意給予申覆，公司得視實際情況延長時間通知當事人。

申訴人及申訴之相對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，以書面提出申復並應附具理由，但公司得視情況需要保留准駁權。

五、執行懲處：性騷擾行為經調查屬實者，經公司申訴會或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，申訴會係按情節輕重，討論出對申訴人之相對人之懲處內容，惟懲處程度不得低於「申誡」，並得依工作規則或公司相關規範為調職、降職、減薪或其他處

理。若情節重大者，公司得依工作規則第十三條規定於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。

六、性騷擾行為經調查屬實者，如涉及刑事責任時，本公司將協助申訴人提出申訴。申訴案件經調查結果證實係誣告者，申訴人應負行政或刑事之責任，公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規範為懲戒或處理。

七、後續輔導/監督追蹤

- (一) 性騷擾之受害人為本公司員工時，本公司應依法提供受害人行使權利之法律協助。
- (二) 當事人有輔導、醫療等需要時，本公司得協助轉介至專業輔導或醫療機構。
- (三) 本公司對性騷擾申訴案件應確實追蹤、考核及監督，確保申訴決定有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。
- (四) 本公司不會因員工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。

第十條 本辦法如有未盡事宜，依循相關法令規定辦理。

第十一條 本辦法經集團總經理核定公告後施行，修正時亦同。