

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。

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。

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、 適用性別工作平等法

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。

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、計畫、活動或正常生活之進行。

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

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。

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、 保護被害人之權益及隱私。
- 二、 對所屬場域空間安全之維護或改善。
- 三、 其他防治及改善措施。

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）、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，並視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，違反規定者，主委應立即終止其參與外，並得視情節輕重，簽報總經理依規定辦理懲處，並解除其委員職務。

二、 迴避

(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、身分證號或護照號碼、服務、工作或就學單位及職稱、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、身分證號或護照號碼、職業、住居所、聯絡電話。
 3. 如為委任代理人者，應檢附委託書，並載明其姓名、性別、年齡、身分證號或護照號碼、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工作平等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@system.com
- 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。
- (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、服務單位及住所者。但無服務單位者，不在此限。
 - (2)同一申訴事由，已經處理結案者。
 - (3)非本人之代理人而代本人提出申訴者。

三、 進行調查

確認受理之申訴案件，應請主任委員於七日內指定三位以上委員組成專案小組進行調查。調查委員於完成調查後，由專案小組作成調查報告，呈送申訴會。調查委員如認涉及相關專業知識，得提經主任委員同意後，委請相關專業人士協助調查。

(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。必要時，得邀

請專業人士協助調查。

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。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。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得依以下法令提出救濟途徑：

(一) 性別工作平等法之申復機制：

1. 得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復，提出申覆應附具書面理由，由申訴會另召開會議決議之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。
2. 申訴案件之決定有下列情形之一，申訴人及申訴之相對人有異議者，得向申訴會提出重新覆審。
 - (1) 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
 - (2) 申訴會之組織不合法者。
 - (3) 依性別工作平等法應迴避之委員參與決定者。
 - (4) 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。

- (5) 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
 - (6) 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
 - (7) 為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定判決或行政處分已變更者。
 - (8) 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
 - (9) 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。
- (二) 性騷擾防治法之再申訴機制：於收受調查決議之次日起三十日內向主管機關提出再申訴。
- 五、 執行懲處：性騷擾行為經調查屬實者，申訴會係按情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規範為調職、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。
- 六、 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 本辦法經集團總經理核定公告後施行，修正時亦同。