

全域股份有限公司

性騷擾防治措施申訴辦法(新訂定)

- 第一條 本公司為防治工作場所性騷擾 (以下簡稱性騷擾) , 及妥善處理員工性騷擾申訴案件 , 並立即採取有效之糾正及補救措施 , 特依據中華民國性別工作平等法之規定 , 訂定「性騷擾防治措施申訴辦法」, (以下簡稱本辦法) , 以資遵循。
- 第二條 本辦法適用本公司全體員工 , 其目的在於推動及建立正確的兩性平權觀念 , 維護兩性人格尊嚴 , 以提供免遭性騷擾之工作環境。
- 第三條 本辦法所稱性騷擾之定義如下 :
- 一、以明示或暗示之方式 , 對他人施以「性要求」、具有「性意味」或「性別歧視」的言詞或行為 , 作為勞動契約成立、存續、變更或分發、升遷、降職、報酬、考績、獎懲等之交換條件者。
 - 二、對他人施以性要求、具有性意味而足以引起他人不悅或反感之言行舉止 , 對受僱者造成「敵意性」、「脅迫性」或「冒犯性」的工作環境 , 致侵犯或干擾他人自由、人格尊嚴或影響其工作表現者。
 - 三、以輕佻、興奮或滿足與性有關之不受歡迎且令人感覺不舒服、不自在或有被侵犯之言語、肢體或視覺之明示或暗示行為之態度。
- 第四條 本公司之全體人員於執行工作時 , 為保護公司及自身權益 , 應注意下列事項 :
- 一、工作關係上有管理監督權者 , 不得利用工作上之權力、機會或方法 , 對其受僱者或求職者性騷擾。
 - 二、受僱者不得於工作場所對其他受僱者騷擾 ; 亦不得於其他受僱者執行職務時對其性騷擾。
- 第五條 本公司員工倘發生本辦法中性騷擾之情事時 , 得以書面或口頭向單位主管或人力資源單位提出申訴 ; 工作場所有性騷擾之情形時 , 工作關係上有管理監督權者應予勸阻或為其他適當之處置 , 尚未予以勸阻或為其他適當之處者 , 員工亦得以申訴之。
- 第六條 員工於工作中遭公司外人士如 : 廠商或往來客戶等之性騷擾 , 應即向單位主管反映 , 單位主管視情節輕重得會同公司高階主管進行處理。
- 第七條 本公司員工性騷擾申訴方式分為下列數種 :
- 一、利用公司設置之處理性騷擾申訴專線電話或電子信箱申訴。
 - 二、利用公司設置之專用信箱提出申訴。
 - 三、員工得以書面申訴 , 並由各部門主管受理作成報告 , 立刻呈報人力資源單位處理。
- 第八條 本公司員工申訴時 , 可以「言詞」或「書面」提出 , 其申訴書須載明下列事項 :
- 一、申訴人姓名、部門、職稱、住居所、聯絡電話及被指控人之姓名、部門、職稱。

- 二、事實、內容及相關證據。
- 三、事發時間及申訴日期。
- 四、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- 五、倘以言詞提出申請者，受理之人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由申訴人簽名蓋章確認。

第九條 本公司進行調查應注意下列事項：

- 一、調查小組成員及相關當事人對調查過程與相關資料均應保密，不得擅自對外發佈，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
- 二、對於無法保密導致案情外流之相關當事人，經查屬實者，將依相關規定予以議處。
- 三、被申訴人有配合調查之義務。

第十條 本公司處置調查結果如下：

- 一、性騷擾行為經調查屬實，雇主及事業單位應視情節之輕重，對被申訴人處以適當之懲戒，包括警告、申誡、降調等之處分，情節嚴重者，得予解僱。
- 二、如申訴案件經調查結果，認定有挾怨報復或虛構誣告者之事實時，本公司將視情節之輕重，對於誣告者（即申訴人）處以如警告、申誡、降調等之處分，情節嚴重者，得予解僱。
- 三、至於依前二款做成調職處分時，應優先將被申訴人調職；依情形如有調動申訴人之必要時，其職級（階）及薪資福利，不得為不利之變更。
- 四、本公司應對申訴人給予適當之補償，如屬情節輕微之性騷擾行為，得命被申訴人道歉，或以口頭及書面保證不會再有類似行為發生；對情節嚴重事件之被申訴人，應給予免費之心理諮商治療。

申訴案件經確定屬實且經裁決議處後，相關調查資料及裁決理由書，應留存於被申訴人人事資料中二年，於保存期間無再犯情形始得移去，調查無法認定申訴成立與否時，相關調查資料應銷毀。

第十一條 本辦法經董事長核准後公告施行，修正時亦同。

本辦法於中華民國 112 年 2 月 6 日訂定。