

全訊科技公司工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

第一條 全訊科技公司(以下簡稱本公司)為提供受雇者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第 13 條，以及行政院勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之相關規定，訂定本辦法，並依規定在工作場所公開揭示。

第二條 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語或行為，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。
- (三)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。
- (四)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。

性騷擾之行為人如非本公司員工，本公司應依本辦法提供應有之保護。

第三條 本公司性騷擾防治措施包括下列事項：

- (一)於公司年度教育訓練或講習課程中，納入性別平等及性騷擾防治相關課程。
- (二)規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。

(三) 以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

(四) 對調查屬實行為人之懲戒處理方式。

第四條 本公司就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、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。

第五條 本公司各單位主管應妥適利用集會、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。

第六條 本公司為處理性騷擾之申訴，設置申訴處理委員會，以保密方式處理申訴，並確保雙方當事人之隱私權。

前項委員會中應置委員三人至五人，除行政管理部門主管為當然委員外，餘委員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例。

第一項委員會得由總經理指定其中一人為主任委員，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。

第七條 性騷擾之申訴，應以具名書面為之，如以言詞提出申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，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、申訴日期。

(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。

第八條 本公司於申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

第九條 參與性騷擾事件之處理、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，主任委員應終止其參與，本公司並得視情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第十條 申訴處理委員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，可否同數時取決於主席。
申訴處理委員會應為附具理由之決議，並得作成懲戒其他處理之建議。

前項決議，應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及本公司。

第十一條 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。
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提出申復，並應附具書面理由，由申訴委員會另召開會議決議處理之。

經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

第十二條 申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條規定之限制。

第十三條 性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，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，本公司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，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

第十四條 本公司對性騷擾行為應採取追蹤、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，本公司得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第十五條 本辦法由總經理核定公布後實施，修訂時亦同。