

三竹資訊股份有限公司

類別	文件名稱	文件編號	MA-001
辦法	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法	生效日期	113年3月1日
		版次	3
		頁次	1/2
<p>壹、目的：為維護性別工作平等及人格尊嚴，公司嚴禁工作場所之性騷擾行為。</p> <p>貳、適用範圍：本公司所有單位。</p> <p>參、使用表單：性騷擾申訴書</p> <p>肆、辦法：</p> <p>第一條、本辦法依性別平等工作法第十三條第一項規定訂定之。</p> <p>第二條、公司提供受僱者、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。</p> <p>第三條、前條所稱性騷擾，謂下列情形之一：</p> <p>一、員工於執行職務時，任何人以性要求、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，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。</p> <p>二、雇主對員工或求職者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。</p> <p>前條所稱工作場所，係指由雇主所提供，使員工履行契約提供勞務，且為雇主所能支配、管理之場所，或使求職者前來應徵之場所。員工於非雇主所能支配、管理之場所工作者，雇主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。</p> <p>第四條、雇主或因工作關係有管理監督權者，不得利用工作上之權力、機會或方法，對員工或求職者性騷擾，亦不得縱容他人對員工或求職者性騷擾。員工不得於工作場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾。工作場所有前二項之情形時，雇主或因工作關係有管理監督權者應予勸阻或為其他適當之處置；未予勸阻或為其他適當之處置者，以縱容論。</p> <p>第五條、性騷擾防治措施包括下列事項：</p> <p>一、實施防治性騷擾之教育訓練，並定期舉辦或鼓勵員工參加性騷擾防制之教育講習。</p> <p>二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。</p> <p>三、訂定處理性騷擾事件之申訴程序，並由管理部負責。</p> <p>四、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。</p> <p>五、對調查屬實行為人之懲戒處理。</p> <p>第六條、性騷擾申訴可以電話、投訴箱、或電子信箱直接申訴於管理部。</p> <p>第七條、性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，管理部應作成紀錄，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。前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：</p> <p>一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。</p> <p>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。</p>			

三竹資訊股份有限公司

類別	文件名稱	文件編號	MA-001
辦法	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法	生效日期	113年3月1日
		版次	3
		頁次	2/2
<p>三、申訴之事實及內容。</p> <p>申訴書或言詞作成之紀錄不合前項範例，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。</p> <p>工作場所性騷擾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。</p> <p>第八條、本公司處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。管理部為處理前項之申訴，得由管理部與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，置委員三人至七人，並視需要聘請專家學者擔任委員，且女性委員人數不得低於二分之一。</p> <p>第九條、管理部接獲申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。</p> <p>第十條、雇主不得因員工提出性騷擾或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處置。</p> <p>第十一條、性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並可邀請具相關學識經驗者協助。</p> <p>第十二條、受理申訴者因處理之必要，得請申訴人述明受性騷擾之事實，並依申訴人之陳述進行調查，要求相關部門或人員提供資料。 申訴人述明事實後，被申訴者否認該事實時，應就該事實之不存在負舉證責任。</p> <p>第十三條、申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。前項決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。</p> <p>第十四條、申訴應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，延長以一次為限，並通知當事人。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於二十日內提出申覆。 提出申復應附具書面理由，由申訴處理委員會另召開會議決議處理之，並應於受理之日起30日內，將結果以書面通知申訴人、被申訴人及雇主。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。</p> <p>第十五條、如確有性騷擾之事實，公司將依情節輕重對被申訴者作成申誡、記過、大過、調職、降級，情節嚴重者予以免職等處分；如該事實涉及刑責，公司得同時移送司法機關。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。</p> <p>第十六條、管理部應採取追蹤、考核及監督，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。</p> <p>第十七條、管理部認為當事人有輔導、醫療或法律協助之必要時，得呈報雇主，引介專業輔導、醫療機構或法律協助。</p> <p>第十八條、本辦法未盡事宜，依性別平等工作法辦理，牴觸者無效。</p> <p>第十九條、本辦法呈總經理核准後施行，修改時亦同。</p>			

