

采威國際資訊股份有限公司

制定日期	107.08.30	制定部門	營運中心	文件編號	HR-10
修改日期	109.01.10			版次	02
名 稱	性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法				

第一條 目的

本公司為提供受僱者、派遣勞工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十三條第一項，以及勞動部頒布「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。

第二條 權責單位

本公司由營運中心人資單位負責性騷擾案件之受理及調查、申訴及懲戒。

第三條 防治之內容

- 一、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詞或行為，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、升遷、降調、獎懲之交換條件。
- 二、性騷擾之行為人如非本公司員工或申訴人如為派遣勞工，本公司仍應依本辦法相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。
- 三、本公司應設置性騷擾申訴處理委員會，以保密方式處理申訴，並確保雙方當事人之隱私權。

第四條 申訴方式

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填寫「HR-06-05 員工面談記錄表」，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、申訴之年月日。
- 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、內容或相關證據。

第五條 申訴管道

- 一、本公司就性騷擾事件之申訴，得設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱如下，並將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示。
 - (一)申訴受理單位：營運中心-人資單位。
 - (二)申訴專線電話：04-23265200#326、359

采威國際資訊股份有限公司

制定日期	107.08.30	制定部門	營運中心	文件編號	HR-10
修改日期	109.01.10			版次	02
名 稱	性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法				

(三) 申訴傳真電話：04-23262107

(四) 申訴專用電子信箱：hr@iscom.com.tw

第六條 執行說明與注意事項

- 一、申訴人向本公司提出性騷擾之申訴時，得於申訴處理委員會決議通知書送達前，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。
- 二、本公司為處理第五條性騷擾事件之申訴，除應以不公開之方式為之之外，並得組成申訴處理委員會決議處理之。前項委員會中應置委員三人至五人，除人力資源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。
- 三、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。
- 四、派遣勞工如遭受本公司員工性騷擾時，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。
- 五、參與性騷擾申訴事件之處理、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，本公司並得視其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。
- 六、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，並得作成懲戒或其他處理之建議。前項決議，應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及本公司。
- 七、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，延長以一次為限。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，以書面提出申復，並應附具理由，由申訴處理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。
- 八、申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條規定之限制。
- 九、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

采威國際資訊股份有限公司

制定日期	107.08.30	制定部門	營運中心	文件編號	HR-10
修改日期	109.01.10			版次	02
名 稱	性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法				

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。

十、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。

第七條 表單附件

一、HR-06-05 員工面談紀錄表

第八條 附則

本辦法經總經理核准後施行，修訂時亦同。